

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 27 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente (cód. 71100202112020), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 7 de julio de 2020, suscrito por la Comisión de Igualdad, integrada por los representantes de la dirección de la agencia y por los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019), así como de lo dispuesto en los artículos 2.1.f), 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de noviembre de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

	PAG
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Contexto Jurídico Normativo en materia de Igualdad de Oportunidades.	3
1.2. Presentación y características de la Agencia Sanitaria Poniente	9
2. PROCESOS ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD AG. SANITARIA PONIENTE	11
2.1. Compromiso de la Dirección y del Comité de Empresa y Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad.	12
2.2. Diagnostico de Igualdad.	16
2.3. Elaboración del Plan Igualdad.	17
2.4. Aprobación y Difusión del Plan.	17
2.5. Implantación.	17
2.6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	17
2.7. Firma y Vigencia del Plan	18
2.8. Identificación de Áreas de Mejora.	18
3. OBJETIVOS	18
4. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTREGRACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA AGENCIA SANITARIA PONIENTE	20
5. LINEAS DE ACTUACIÓN ESPECIFICAS	21
5.1. Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción	21
5.2. Formación y participación	23
5.3. Retribución	24
5.4. Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal	24
5.5. Salud laboral y Prevención del acoso sexual, acoso por Razones de Sexo, Diversidad y Orientación Sexual y Violencia de género	25
6. PLAN DE ACCION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD AG. SANITARIA PONIENTE	27
7. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	67
7.1. Calendario Gráfico de implantación.	67
8. FIRMA DEL PLAN	68
9. ANEXO: Resumen del Diagnóstico Realizado para la Agencia Sanitaria Poniente	70

1.-INTRODUCCIÓN

1.1 Contexto Jurídico Normativo en materia de Igualdad de Oportunidades

El artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. De forma anterior y posterior a nuestra Constitución existen normativas y acuerdos de carácter internacional, europeo, estatal y a nivel autonómico que materializan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los géneros.

El concepto de igualdad, por otra parte, ha evolucionado a un concepto de equidad de género. Este se define como:

“la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”

Numerosos progresos que se han producido desde 1978. No obstante, todavía persisten importantes desigualdades en diferentes ámbitos entre mujeres y hombres, cuya manifestación más extrema es la violencia ejercida contra las mujeres¹.

Estas son algunas cifras procedentes de la Encuesta de Población Activa del INE en materia de empleo:

- En 2017, la tasa global de empleo entre hombres y mujeres de 16 o más años es Hombres: 54.6%; Mujeres: 43.1%. La brecha de género se sitúa en 11.5².
- En 2017, Tasa de paro: la brecha de género sube con relación a años anteriores y sitúa en 3.3 la tasa global de paro entre hombres y mujeres de 16 o más años es Hombres: 15.7%; Mujeres: 19³.
- En 2017, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino ha subido hasta el 7.3% y la participación de mujeres a tiempo parcial en el empleo total femenino se ha mantenido prácticamente estable 24.4%. La brecha de género es 17.1⁴

1 Para más información, pueden consultarte los datos de ONU Mujeres:

Hechos y cifras: Empoderamiento económico (Actualizado a febrero de 2015). <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures> (Consultado 20/03/2019)

Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas (Actualizado a noviembre de 2018). <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures> (Consultado 20/03/2019)

Hechos y cifras: liderazgo y participación política. (Actualizado a Julio de 2017). <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> (Consultado 20/03/2019)

2 Datos extraídos de INE. Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879>. (Consultado el 23/02/2019)

3 Datos extraídos de INE. Tasa de paro según grupos de edad y periodo. Brecha de género. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11178> (Consultado el 23/02/2019)

4 Datos extraídos de INE. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> Consultado el 23/02/2019)

- Comparativamente las cargas familiares y la descendencia no afectan igual. La tasa de empleo femenino con hijos/as era 59.9% en mujeres en 2012 y el 78.9% en hombres en ese mismo periodo. En 2017 es algo mayor del 60% en mujeres y persiste en torno al 88% en hombres⁵.

Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres se hace explícito al terminar la Segunda Guerra Mundial en la denominada **Carta de las Naciones Unidas** en 1945, que entre otras material ha colado la igualdad entre hombres y mujeres en la Agenda Mundial. En 1946 ONU creará la **Comisión para el estudio de la situación de las Mujeres** y en 1948 tendrá lugar la proclamación de la **Carta de Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas**⁶ (España ratificaría este documento en 1983) donde se expone que:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y, dotados como están de dignidad y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (Art 1).

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.... (Art 2).

Tras esto la actividad de la ONU, en materia de igualdad, dará lugar a varios hitos que marcarán la agenda de los diversos países. Cabe indicar la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**⁷, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, varias de conferencias mundiales sobre la mujer, destacando principalmente la de **Beijing en 1995**⁸ que establecerá una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales que se irán paulatinamente incorporando a la legislación de los países y la **Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio**⁹ para 2015. Tal y como consta en el informe sobre los objetivos:

Las mujeres siguen siendo objeto de discriminación para acceder al trabajo, a los bienes económicos y para participar en la toma de decisiones privadas y públicas. Las mujeres también tienen mayor probabilidad de vivir en la pobreza que los hombres. (...) En todo el mundo, cerca de las tres cuartas partes de los hombres en edad de trabajar participan de la fuerza laboral, en comparación con solo la mitad de las mujeres en edad de trabajar. Globalmente, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres. En el 85% de los 92 países para los que se dispone de datos sobre las tasas de desempleo por nivel de educación para los años 2012 -

⁵ Datos extraídos de INE. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años según periodo.

Recuperado de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

(Consultado el 23/02/2019)

⁶ ONU (1948) Carta de Derechos Humanos. Disponible en <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (Consultado 20/03/2019)

⁷ Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> (Consultado 20/03/2019)

⁸ ONU MUJERES (s/f) Conferencias mundiales sobre la mujer. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultado 20/03/2019)

⁹ Disponible en: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf (Consultado 20/03/2019)

2013, las mujeres con educación avanzada tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con niveles de educación similar. A pesar del continuo progreso, en la actualidad el mundo todavía tiene un largo camino por delante en cuanto a la representación equitativa de los géneros en la toma de decisiones privadas y públicas

Unión Europea

La **Unión Europea**, tiene larga trayectoria normativa respecto a la igualdad de mujeres y hombres construida primero por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través de sus sentencias, y después trasladada a los documentos normativos básicos de esta organización (singularmente los Tratados –derecho originario–), la visibilidad clave de dicha igualdad tiene lugar con la Constitución Europea (texto “non nato” adoptado en 2004). Su antecedente se encuentra, en el **Tratado de Ámsterdam** (1997), que recoge los siguientes postulados:

- la igualdad como misión de la Unión (art. 2 TCEE),
- la noción de Mainstreaming (art. 3),
- y la lucha contra la discriminación (art. 13 TCEE).

La Constitución europea sería sustituida por el denominado **Tratado de Lisboa** (13 de diciembre de 2007, en vigor desde el 1 de diciembre de 2009), que modificó el **Tratado de la Unión Europea** (TUE) y el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE).

El Tratado de Lisboa recoge la igualdad de mujeres y hombres desde muy distintas dimensiones:

1. Como objetivo de la Unión: en el art. 2 TUE dedicado a los “**Valores de la Unión**” y se propone como objetivo combatir la exclusión social y la discriminación y el fomento, en particular, de la igualdad entre hombres y mujeres (art. 3.3 segundo párrafo TUE)
2. Como derecho fundamental, la “**Carta de los derechos fundamentales de la Unión**” (texto aprobado en Niza en el año 2000, versión adaptada a Lisboa de 2007), menciona con carácter general en los arts. 20 y 21 la igualdad ante la ley y la prohibición de no discriminación por razón de sexo; y de forma directa, consagrando la igualdad entre hombres y mujeres en su art. 23. La “Carta de Niza” también habla de política de Mainstreaming.
3. Desde la lucha contra la discriminación y en el ámbito de las políticas sociales. Los arts. 153 y 157 TFUE plasman el apoyo a la acción de los Estados miembros en materia de igualdad, la igualdad de retribución salarial, e incluso la adopción de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado. Al mismo tiempo, se dispone la posible adopción de normas mediante las que se establezcan medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo, ocupación y retribución salarial.

Siguiendo las directrices de Ámsterdam (art. 13 TCEE), el art. 19 TFUE prevé de modo más genérico la actuación de las instituciones comunitarias ante las discriminaciones en cualquier ámbito, instaurando la posibilidad de que la Unión y, en particular, el Consejo por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación por el Parlamento, adopten dentro de su marco competencial acciones normativas que contengan las

medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La atención creciente y cada vez más constante de la Unión Europea a favor de los derechos y, en particular, hacia la igualdad de mujeres y hombres se pone de manifiesto en la aprobación de la **Carta de la Mujer**¹⁰. Con ello, la Unión pretende incidir en su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, poniendo de relieve la importancia del Mainstreaming en todas y cada una de sus políticas. Por tales motivos, la Carta incide en 5 ámbitos clave: la independencia económica, la igualdad en el salario, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, la dignidad e integridad de las mujeres así como la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la Unión en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el marco de sus relaciones con terceros países.

Por otra parte, el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**, con su jurisprudencia, ha sido un instrumento indispensable a la hora de ampliar el marco ofrecido por los Tratados Constitutivos, inspirando y sirviendo con frecuencia para impulsar la elaboración de normas, resoluciones y políticas comunitarias para la promoción y la tutela de la igualdad de mujeres y hombres.

Fue el artículo 119 del TCEE la norma que se convirtió, en principio, en el fundamento para la elaboración de conceptos básicos como los de discriminaciones directas o indirecta,, mostrando un notable activismo en la tutela de la igualdad. De este modo la igualdad de mujeres y hombres ha ido adquiriendo carta de naturaleza como principio nuclear del derecho comunitario.

La **Unión Europea (UE)**, ha impulsado las siguientes directivas en materia de empleo y no discriminación

- **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción
- **Directiva 2000/78** CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- **Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación** (2001/2006)

Y en materia de Violencia, adoptó el **“Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica Estambul**, Ratificado en España en mayo de 2011.

¹⁰Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada “Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres – Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer”.

España

En el estado español la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**¹¹ incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato indicadas en el apartado anterior: la **Directiva 2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

“La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.” [Exposición de motivo III de la LOIHM]

Esta ley en su **artículo 5** establece el deber de garantizar las Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Afectando al empleo de carácter público como al privado. Por otra parte, incide en conceptos básicos recogidos en el ordenamiento europeo y hace necesario incorporar consideraciones especiales en la dimensión laboral como son las discriminaciones, directas e indirectas por razón de sexo, las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o maternidad. De especial interés para las situaciones laborales, serán además, las indicadas en el TÍTULO IV de la ley “**El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**” donde hace consideraciones especiales al ámbito laboral (empleabilidad y negociación colectiva), la conciliación y la igualdad y los planes de igualdad en la empresa. En la actualización de la ley establece la obligación de realizar un plan de igualdad a las empresas que tengan una plantilla de cincuenta personas o más (**artículo 45.2**). En el **artículo 46** de la misma, se define y explica en qué consiste un plan de igualdad.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

11 Actualizada de forma reciente el día 07/03/2019. Disponible en su última versión en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20190307&acc=Elegir>

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Andalucía

En **Andalucía** cabe destacar el **Estatuto de Autonomía para Andalucía** que en su **artículo 114**, establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, y la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**¹², que configura los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Mención especial merece la estrategia seguida en los últimos años para la introducción de la perspectiva de género en la elaboración y seguimiento del Presupuesto de la Junta de Andalucía¹³. Andalucía en la ley 12/2007 en su artículo 32 establece:

¹² Modificada y actualizada por la ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

¹³ En España se realizan desde 2008 en Andalucía desde 2006.

Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública.

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años

Es pues, al amparo del contexto jurídico normativo descrito, que Agencia Sanitaria Poniente toma la iniciativa de conformar el diagnóstico y el plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Poniente.

A continuación, se realiza una breve presentación de la Agencia Sanitaria:

1.2.- Presentación y características de la Agencia Sanitaria.

Los valores declarados claves¹⁴ por la Agencia Sanitaria poniente y hechos oficiales en su página web son:

- Calidad
- Compromiso social
- Protección del Medio Ambiente
- Igualdad de Oportunidades

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente es una organización sanitaria, dependiente del Sistema Sanitario Público de Andalucía que gestiona el Hospital de Poniente y el Hospital de Alta Resolución El Toyo en la provincia de Almería y los Hospitales de Alta Resolución de Guadix y Loja en la provincia de Granada y, cuyo principal objetivo es garantizar una atención sanitaria de calidad a los usuarios y usuarias incluidos dentro su área de influencia. Se constituye en virtud del Decreto 131/1997, de 3 de mayo, de la Junta de Andalucía. Entre sus obligaciones se incluye la de someterse a las directrices y criterios, que en materia de política sanitaria, establezca la Consejería de Salud¹⁵.

Su misión se define en torno a los siguientes principios:

- Prestar una asistencia sanitaria, personalizada y de calidad a la población adscrita.
- Garantizar a la población enferma un proceso de diagnóstico correcto y rápido, con la aplicación del tratamiento más eficiente. Todo ello procurando la recuperación, así como la reincorporación de los y las pacientes a su medio, tan pronto como sea posible.
- Prestar servicios sanitarios especializados, asegurando al conjunto de la población incluida en su ámbito de actuación, la equidad en el acceso a los procesos preventivos, diagnósticos y terapéuticos.

¹⁴ Agencia Sanitaria Poniente ha desarrollado y declarados públicamente los mismos en la web corporativa y pueden ser consultados en http://www.ephpo.es/mision_valores.php

¹⁵ Datos indicados en la memoria de actividad de la Agencia del Año 2017. Se puede consultar en: <http://www.ephpo.es/memorias/2017/Memoria%202017.pdf>

- Atender a las necesidades integrales de pacientes y mejorar su satisfacción acerca de la atención e información recibidas, el trato personalizado y la intimidad.
- Colaborar con los Distritos de Atención Primaria, fomentando el desarrollo de estrategias conjuntas, a fin de garantizar una asistencia integral a la población incluida en su ámbito de influencia.
- Promover la participación ciudadana, como instrumento para la mejora continua de la calidad y la interacción con la comunidad.
- Promover estrategias de comunicación, difusión y divulgación de contenidos de Salud a la ciudadanía en las zonas de referencia.
- Colaborar con los dispositivos de emergencias sanitarias en la atención que deba prestarse con tal carácter, a la población incluida en su ámbito de actuación.
- Desarrollar los programas de formación y docencia que, en el ámbito del Sistema Sanitario Público, se incardinan en la actuación de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente.
- Desarrollar e impulsar los programas de investigación orientados a la promoción de la salud y prestación de la asistencia sanitaria, en el marco de las directrices generales establecidas por la Consejería de Salud.
- Conseguir la máxima eficiencia en la utilización de sus recursos, adoptando los instrumentos de gestión que la situación del Hospital demande.

La población asistencial que atiende la Agencia Sanitaria Poniente es:

Centro	Población ¹⁶
Hospital de Poniente	258.614
HAR Toyo	70.543
HAR Guadix	47.730
HAR Loja	50.817
Total	427.704

Tabla nº1 Resumen población atendida por Ag. Sanitaria

Las acreditaciones por las que ha sido reconocida la Agencia son:

¹⁶ Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014. Datos por municipio. INE Real Decreto 1007/2014, de 5 de diciembre. Almería periferia son datos TISS facilitados por Distrito Atención Primaria Almería.

Centro	Unidades	Programas	Webs	Formación Continuada
Hospital de Poniente	<ul style="list-style-type: none"> • UGC Farmacia: Avanzada 2015 • UGC Digestivo: Avanzada 2016 • UGC Oftalmología: Avanzada 2016 • AIG Pediatría: Avanzada 2018 • AIG Biotecnología: Avanzada 2018 • Biotecnología: UNE-EN ISO 9001:2008 • Gestión Ambiental: UNE-EN ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> • Manos Seguras-Hospital: Renovación 2015 • Centro Contra el Dolor <ul style="list-style-type: none"> ○ Dolor Crónico: Avanzado 2017 ○ Dolor Perioperatorio: Avanzado 2015 ○ Dolor Urgencias y Emergencias: Avanzado 2017 • Prácticas Seguras en Cirugía: Avanzado 2016 	Web de la Agencia Sanitaria Poniente: Avanzada 2016	Unidad de Formación Continuada: Avanzado 2015
HAR Toyo	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital: Avanzada 2015 • Dolor Perioperatorio: Avanzado 2017 • Biotecnología: UNE-EN ISO 9001:2008 • Gestión Ambiental: UNE-EN ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> • Manos Seguras-Hospital: Avanzado 2015 • Centro Contra el Dolor <ul style="list-style-type: none"> ○ Dolor Perioperatorio: Avanzado 2015 ○ Dolor Urgencias y Emergencias: Avanzado 2015 • Prácticas Seguras en Cirugía: Avanzado 2015 		
HAR Guadix	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital: Avanzada 2014 • Dolor perioperatorio: Avanzado 2016 • Biotecnología: UNE-EN ISO 9001:2008 • Gestión Ambiental: UNE-EN ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> • Manos Seguras-Hospital: Renovación 2015 • Centro Contra el Dolor (perioperatorio): Evaluación 2015 • Prácticas Seguras en Cirugía: Avanzado 2015 		
HAR Loja	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Ambiental: UNE-EN ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> • Manos Seguras-Hospital: Avanzado 2015 		

Tabla n°2 Acreditaciones de la Agencia Sanitaria Poniente para cada uno de sus centros

2.- PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD AG. SANITARIA PONIENTE

El proceso de elaboración del plan de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Agencia Sanitaria Poniente conlleva diversas fases de implantación. La metodología desarrollada se adopta de la configurada para elaborar el I plan estratégico del Servicio Andaluz de Salud y configurada para el entorno del SSPA¹⁷.

A continuación se describen las diferentes fases que implican el proceso de elaboración del plan y los aspectos más relevantes de la misma según la metodología indicada:



Imagen n°1 Fases del proceso elaboración plan de Igualdad de oportunidades

2.1 Compromiso de la Dirección y del Comité de Empresa y Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad

Agencia Sanitaria Poniente no parte de cero sino que mantenía un compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre las personas trabajadoras de la Agencia. La igualdad de oportunidades figuraba ya entre los valores de la organización. Muestra de ello es lo reflejado en “misión y valores” de la organización.

Igualdad de Oportunidades

La Agencia Sanitaria Poniente tiene el compromiso de que la igualdad entre trabajadores y trabajadoras es imprescindible para avanzar en el objetivo que nos mueve, que es preservar y mejorar la salud de los ciudadanos y las ciudadanas a los que prestamos servicios, la primera y principal razón de nuestro trabajo. Igualmente pretendemos la identificación y puesta en marcha de acciones positivas en materia de Igualdad de Oportunidades.

17 Se puede consultar información de IGUALSAS en <http://www.easp.es/igualsas/>

Como procedimiento, Agencia Sanitaria comienza a colaborar con la metodología de IgualSAS tras la formalización de un acuerdo entre la Dirección de Empresa y Representación Social el día 10 de Octubre de 2017. Ese mismo día tiene lugar la Constitución de una Comisión Paritaria por sexo y representación empresa sindicatos. Así mismo, se constituye un grupo de apoyo de personas referentes en sus respectivas áreas para el proceso. La composición de la comisión ha evolucionado a la par que quienes representan a la empresa y sindicatos. A fecha de firma y entrada en vigor del presente plan componen la comisión las siguientes personas:

Empresa	Sindicatos
<p>ACOSTA ROBLES, PEDRO JOSE. Director Gerente</p> <p>ARTERO LOPEZ, CONSUELO. Directora de Gestión de Cuidados</p> <p>BAUTISTA MESA RAFAEL JESUS. Responsable de Adm. Económica y Seguimiento Presupuestario.</p> <p>GARCIA COLLADO, MARIA ESTHER Responsable Unidad de Personal</p> <p>GUISADO LORES, YOLANDA Subdirección de RRHH</p> <p>LORCA SALAS, LAURA. Gestora de Cuidados HAR LOJA</p> <p>NUÑEZ OLEA, JORGE RAMON. Dirección Asistencial HAR Guadix.</p> <p>SOLER RIDAO PEDRO DAVID. Asesor Jurídico</p>	<p>PEREZ LASTRA, RUTH. CCOO. Titular.</p> <p>SAGRADO CURTO, CARLOS. CCOO Suplente.</p> <p>MEDINA MEDONZA, MARISOL. UGT. Titular.</p> <p>TOLEDANO GARCIA, ANTONIO. UGT. Suplente.</p> <p>TRUJILLO BRIGIDO CONCEPCION. FATE. Titular.</p> <p>RINCON FERNANDEZ, ALMUDENA. FATE. Suplente</p> <p>AGUILAR CRUZ, IVAN. SMA-LIMP. Titular.</p> <p>CÁRDENAS CRUZ, DOLORES. SMA-LIMP. Suplente</p> <p>GOMEZ HERNANDEZ, FRANCISCO. CSIF. Titular.</p> <p>HERNANDEZ RODRIGUEZ, OTILIA. CSIF. Suplente</p> <p>RUIZ PUERTO, MODESTA. USAE. Titular</p> <p>FERNANDEZ FERNÁNDEZ, ROSA. USAE. Suplente.</p> <p>BONO HERRERIAS, MANUELA. SATSE. Titular.</p> <p>GARCIA CAÑADAS, VICTORIA. SATSE. Suplente</p>
<p>RUIZ GONGORA, JOSEFA. Técnica Superior en RRHH. Secretaría de la Comisión.</p>	

Las personas referentes de la comisión para consulta en sus respectivas áreas han sido:

Apellidos y Nombre	Puesto & Área de trabajo
Cañabate Reche, Francisco	Director Asistencial. Ar. Gestión Corporativa
Gimeno Jordá, M^a José	Jefa de Estudios de Formación Especializada y Presidenta de la Comisión de Docencia. Ar. Formación
Lucerna Méndez, M. Angeles	Jefa del Servicio de Prevención Agencia Sanitaria Poniente. Ar. Salud laboral
Mayor Garcia, Fermin	Responsable de Sistemas Informáticos. Ar. Comunicación / Web Corporativa.
Nieto Martin, Antonia	Coordinadora del Ár. de Comunicación. Ar. Comunicación / Web Corporativa.

Las funciones de la Comisión quedan establecidas en el **Procedimiento 00013. CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES IGUALDAD DE LOS CENTROS ADSCRITOS AL SSPA** de fecha 02/06/2015. Y cuyas funciones, son entre otras:

- Participación y consulta de las personas trabajadoras:
- Sensibilización e información al resto de profesionales del centro/s.
- Apoyo para realizar el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Apoyo para el seguimiento y evaluación de las medidas que se definan en el Plan de Igualdad.
- Velar para que en el Centro se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política del Centro y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del
- diagnóstico.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en el
- documento de apoyo a la negociación que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Participar en seguimiento del Plan de Igualdad

2.2 Diagnóstico de Igualdad

El diagnóstico de la Agencia ha implicado diferentes análisis que ha configura un “**Documento Técnico para diagnóstico de igualdad de oportunidades Agencia Sanitaria Poniente**”. A Grosso modo, se indica un resumen del mismo en el anexo I de este documento. La metodología para su realización ha consistido en dos tipos de evaluaciones:

1. Evaluación **cuantitativa**: Las variables de estudio han sido las siguientes:
 - Características socio-demográficas: edad, sexo, nacionalidad, diversidad funcional , categorías y puestos
 - Condiciones laborales: antigüedad, horarios, jornadas, tipo de contrato
 - Cargas familiares: familiares con necesidad de cuidados y hijos e hijas y uso de “permisos asociados a cuidados”.
 - Datos de formación, investigación y participación en órganos de representación.
 - Datos de salud Laboral
 - Retribuciones salariales
2. Evaluación **cualitativa** de la Agencia Sanitaria sobre:
 - 2.1. Documentación corporativa
 - Convenio Colectivo
 - Formularios de RRHH
 - Formación (varios documentos)
 - Guías de acogida a usuarios(as) e Informes de Satisfacción.
 - Memoria de la Agencia 2016
 - Pliego de Contratación Administrativa
 - Procedimiento de verificación de la conformidad de bienes o servicios
 - Salud laboral: protocolo de Acoso Laboral.
 - Reglamento de las comisiones técnico Asistenciales.
 - Web Corporativa de la Agencia – Intranet corporativa - Moodle
 - 2.2. Resultados Cuestionario de Información Cualitativa sobre prácticas de gestión de profesionales
 - 2.3. Encuesta de opinión a la plantilla.

Con el diagnóstico se pretende evaluar y detectar situaciones que evidencien prácticas mejorables en pos de la igualdad de oportunidades; situaciones que aparentemente neutras puedan estar configurando un escenario donde se den inequidades y desigualdades a fin de abordarlas. Los indicadores utilizados para el análisis se indican a continuación y se atiende a la metodología publicada por la Unidad de Género de la Junta de Andalucía¹⁸:

- Índice de Concentración (I.C)
- Índice de Feminización (I.C).
- Índice de Distribución (I.D)
- Índice de Brecha de Género (B.G).
- Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)

¹⁸ Se puede consultar una explicación de lo que son indicadores de género en: <https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/index.html> como en el Manual con la siguiente referencia:

Dávila Díaz, Monica (s/f) Indicadores de Género: Guía Práctica. Edita Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/index.html>

2.3 Elaboración del Plan Igualdad

Una vez identificadas las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas y actividades, se ha procedido a elaborar un Plan de Igualdad, que permita a corto plazo afrontar las brechas existentes y que estas puedan disminuir. Para la elaboración del Plan se procedió de la siguiente manera:

- Tras el diagnóstico se identificaron áreas de mejora.
- Las áreas de mejora permitieron establecer líneas de actuación y establecer objetivos generales, transversales y específicos para la organización.
- Una vez definidos los objetivos y líneas de actuación se procedió a proponer a la Comisión de Igualdad las actividades y medidas a desarrollar para dar respuesta, evaluar y poder afrontar las áreas de mejora.
- De todas las propuestas realizadas se seleccionaron las medidas más pertinentes para su implantación.

2.4 Aprobación y Difusión del Plan

Una vez seleccionadas y aprobadas las medidas, éstas fueron programada previendo indicadores de cumplimiento, departamentos y áreas responsables de su implantación; periodo de implantación; sistema de evaluación y seguimiento del plan; sistema de difusión de las medidas así como presupuesto asignado de coste directo o indirecto. Tras la programación, se procede a su puesta en marcha y entrada en vigor del plan mediante la firma de quienes integran la Comisión Igualdad del centro integrada por empresa y sindicatos.

2.5 Implantación

En esta fase Agencia Sanitaria Poniente se centra en difundir y comunicar la existencia del I Plan de Igualdad al conjunto de profesionales de la Agencia y planifica y organiza las estrategias a seguir conforme a la programación de medidas configurando un sistema de seguimiento y evaluación del plan.

2.6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad¹⁹

La Comisión Paritaria de Igualdad del Plan velará por la realización de lo contemplado en el Plan, mediante mecanismos de seguimiento y evaluación.

La evaluación se 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.

El sistema de seguimiento se apoya en la monitorización de las medida que se han definido para prever las desviaciones y proponer las intervenciones de mejora de manera inmediata si son pertinentes.

Evaluación anual del Plan: Al finalizar el año de cada año de vigencia del plan y dentro del primer cuatrimestre de cada año natural, se realizará un informe, en el que constará la información básica en relación con el desarrollo y logros alcanzados, teniendo en cuenta los objetivos establecidos.

¹⁹ Al final de documento se pueden consultar la programación de medidas y el calendario de implantación.

2.7 Firma y Vigencia del Plan.

EL presente plan entra en vigor por medio de la firma del acuerdo del plan a partir del día 28 de Marzo de 2019²⁰. La vigencia del plan queda fechada para los años 2019 a 2022

2.8 Identificación de Áreas de Mejora

El primer diagnóstico de Igualdad de la Agencia ha consistido en un análisis global de la misma. Futuras evaluaciones deberán contemplar particularidades específicas de los centros de trabajo.

3.- OBJETIVOS

Se indican a continuación los objetivos generales, transversales y específicos definidos:

GENERALES

- La Agencia Sanitaria Poniente tiene el compromiso de que la igualdad entre trabajadores y trabajadoras es imprescindible para avanzar en el objetivo que nos mueve, que es preservar y mejorar la salud de los ciudadanos y las ciudadanas a los que prestamos servicios, la primera y principal razón de nuestro trabajo. Igualmente pretendemos la identificación y puesta en marcha de acciones positivas en materia de Igualdad de Oportunidades²¹.

TRASVERSALES

- Facilitar la toma de decisiones con perspectiva de género en base a datos.
- Consolidar un compromiso con la igualdad de oportunidades por medio de la imagen corporativa y la comunicación

ESPECÍFICOS

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción

Acceso al empleo

- Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.
- Sensibilizar a las personas que intervienen en los procesos de selección:
- Cumplir con la legislación en materia de diversidad funcional

Promoción

- Garantizar la transparencia y objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional.
- Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos o niveles en los que estén infra-representadas:
- Impulsar el desarrollo profesional y al adquisición de habilidades y competencias sin distinción de sexo para toda la plantilla:

Formación y participación

²⁰ En el calendario de implantación de medidas no figura en año 2022. Este supone un año de margen para el proceso de implantación y valoración de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

²¹ Compromiso institucional indicado por la Agencia en la web corporativa. Apartado de Agencia. Misión y valores.

Formación

- Incluir la perspectiva de género en la formación de los profesionales.
- Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la no discriminación por sexo, la superación de las desigualdades de género
- Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género
- Valorar la participación de hombres y mujeres en la actividad docente

Participación:

- Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones en el acceso y participación de las Comisiones técnico asistenciales:

 Retribuciones

- Minorar las dificultades que se plantea a la plantilla durante el proceso de acreditación y que está vinculado a carrera y consecuente retribución salarial

 Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal

- Garantizar el acceso a participación en proceso selectivos y formativos de personas en situación de excedencias.
- Profundizar en las necesidades de conciliación incluso a modalidades familiares y personas a cargo
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares.
- Sensibilizar en conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

 Salud laboral y Prevención del acoso sexual, acoso por Razones de Sexo, Diversidad y Orientación Sexual y Violencia de género

- Conocer y adoptar medidas para prevenir y actuar ante situaciones de riesgo psicosocial en el ámbito laboral
- Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral (Fomentar una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia)
- Servir de apoyo a la toma de decisiones para lograr una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia (monitorizar situaciones)
- Objetivo: Ofrecer información a ciudadanía y profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática. Dar apoyo a pacientes en situación de Violencia de Género para poder solicitar ayudar.
- Objetivo: Ofrecer información a profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática
- Objetivo: Crear un entorno libre de ciber-acoso :
- Sensibilización en salud y género, Diversidad sexual y orientación sexual

4.- MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTEGRACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA AGENCIA SANITARIA PONIENTE

Medidas relacionadas con la igualdad que afectan de manera general a toda la organización y sirven para tomar decisiones, fortalecer una imagen corporativa inclusiva etc.

Objetivo: Facilitar la toma de decisiones con perspectiva de género en base a datos.

- En todos los procesos de la Agencia referidos a personas – RRHH - recoger la variable sexo para analizar ésta de forma separada, mediante los indicadores de impacto de género que permitan detectar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. (importante para las medidas aparentemente neutras).
- Hacer un informe anual de distribución de la plantilla por condiciones de trabajo de forma que sirva de referencia para la toma de decisiones informada en base a los criterios que se adopten y su impacto.
- **Para todos los procesos:** analizar la Excel de recogida de datos que proporcionó la EASP para adaptar los sistemas de registros que tenemos e incluir parámetros que en la Excel se recogía. El objetivo es adecuar el sistema de recogida de información que agilice la recogida de datos para detectar la evolución del plan de igualdad

Objetivo: Consolidar un compromiso con la igualdad de oportunidades por medio de la imagen corporativa y la comunicación.

1. Establecer como obligatorio el lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa. Áreas prioritarias: selección/promoción, comunicación, formación, web corporativa, memorias anuales, guías de práctica clínica, etc y todos los ámbitos referidos a familia y su diversidad.
 - Introducir la perspectiva de género en las guías de acogida (incluir teléfono 016²² + hoja informativa con los servicios de apoyo en la zona de referencia del HAR/Hospital) y encuestas de satisfacción ciudadana (análisis y estudio de los datos desagregados por sexos).
 2. Introducir la perspectiva de género en la web corporativa + apoyo y recomendaciones del manual de la Junta, Checklist de mejora e informe de NNTT y brecha digital de género.
 - Crear un espacio en la web corporativa para la Comisión de Igualdad con los datos, documentos, integrantes, funciones, reglamento etc.
 3. Actualizar el manual de lenguaje inclusivo que dispone la agencia y dar difusión a toda su plantilla.
 4. Incluir en la web corporativa y las redes sociales adscritas a la Agencia una declaración oficial de que el espacio web de dichas redes es de "Cero Tolerancia" a actitudes de acoso y ciber-acoso y que en los casos detectados, motivarán el bloqueo / expulsión automática de la persona en la red social
- Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades en las resoluciones de los procesos vinculados a personas que publica la empresa.

5.- LINEAS DE ACTUACIÓN ESPECÍFICAS

5.1 Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción

Acceso al empleo

Objetivo: Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.

- Dar a las mujeres embarazadas, en situación de baja por incapacidad temporal, contratos virtuales en los mismos términos que las mujeres con permisos maternales.
- Incorporar al procedimiento de selección de recursos humanos un protocolo para incluir la igualdad de género en las convocatorias de empleo: ej: lenguaje inclusivo, ofertas de empleo libre de estereotipos, remitir de manera sistemática las ofertas de selección al Dpto. de Comunicación para garantizar el alcance a toda la plantilla etc y Crear un procedimiento para incorporar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional (tendremos que adaptarlo de IgualSAS).

22 O similares

El grupo de trabajo entiende que las medidas que anteriormente se proponían para este apartado se incluyan dentro de esta medida más global:

- Difundir el manual del lenguaje inclusivo de la Agencia y sistematizar su uso en las convocatorias y ofertas de empleo.
- Usar un lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo de la Agencia promoviendo una imagen no estereotipada de los puestos.
- Actualizar la formación de las personas implicadas en proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades.
- Hacer una referencia en todas las convocatorias de selección del compromiso con la legislación en igualdad de Oportunidades entre Hombres.
- Incluir la no discriminación por diversos motivos en los procesos de selección de personal con medidas de implantación del CV ciego.
- Establecer un plan de gestión específico en los procesos de selección para las personas que con cargas familiares (personas acreditadas con la tarjeta “+ Más Cuidado” y mujeres en estado avanzado de gestación y en periodo de lactancia²³) para las fases de: examen (ej Aula de incidencias), prioridad de horario en defensa de proyecto y/ o entrevista. Se añade
- Composición paritaria en las Comisiones de selección de puestos y remitir a las personas integrantes formación referida género.
- Aplicar un equilibrio de paridad numérica entre hombres y mujeres en la selección de personal en los cargos de responsabilidad. Especialmente en los cargos de personal sanitario facultativo, que en igualdad de condiciones se elija al sexo menos representado



Objetivo: Sensibilizar a las personas que intervienen en los proceso de selección:

- Elaborar un material sobre igualdad de oportunidades hombres y mujeres para que las personas que vayan a participar en las diferentes fases del proceso de selección.²⁴

Objetivo: Cumplir con la legislación en materia de diversidad funcional:

- Cumplir y vigilar por el cumplimiento en los centros con los porcentajes de cupo de discapacidad que establece la legislación vigente.

Promoción

Objetivo: garantizar la transparencia y objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional.

- Vigilar que para los puestos de promoción se garantiza el acceso al a promoción a personas que estén en situación de excedencia por cuidados dependientes. (sistemas de comunicación de la oferta, por ejemplo) (medida vinculada al apartado de Conciliación y de Formación)²⁵

Objetivo: Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos o niveles en los que estén infra-representadas:

- Estudiar las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso a puestos de responsabilidad de mujeres (medida relacionada con el estudio de conciliación de la plantilla

²³Se podría tomar referencia para periodo de lactancia aquellas persona que tenga un bebé y se encuentren lactando entre 0-6 meses. Dado que la recomendación de la OMS es mantener, al menos, la lactancia los 6 primeros se de vida.

²⁴ En una futura evolución se exigirá estar formado en igualdad de oportunidades Hombres y mujeres

²⁵ Esta medida se operativa dentro de la medida Conciliación → Barreras informáticas

donde se puede incluir la variable de puesto de responsabilidad) y con la posibilidad de organizar²⁶:

- sesiones de trabajo para identificar las barreras que tienen las mujeres del centro para promocionar y diseñar acciones que puedan potenciar su desarrollo profesional

Objetivo: Impulsar el desarrollo profesional y al adquisición de habilidades y competencias sin distinción de sexo para toda la plantilla:

- Formar en género a las personas que implanten y desarrollen el modelo de gestión por competencias de la Agencia Sanitaria Poniente.

5.2.- Formación y participación

Formación

Objetivo: Incluir la perspectiva de género en la formación de los profesionales.

- Encuesta de necesidades formativas: Estudiar, analizar y redactar el informe de las necesidades formativas diferenciando la variable sexo y con indicadores de impacto de género por separado tanto en el análisis global de la Agencia como por centros.
- Incluir temáticas vinculadas al género dentro de la planificación de cursos. Ej: Incluir un módulo de igualdad de oportunidades H-M, en el ámbito sanitario, en las acciones formativas de la empresa p.ej sobre la situación de diagnóstico de nuestro centro como material transversal en los cursos.
- Formación al personal directivo, personal con cargo de responsabilidad o en funciones de dichos puestos sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades, violencia de género y corresponsabilidad. No tenga formato on line. Sino presencial.

Objetivo: Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la no discriminación por sexo, la superación de las desigualdades de género

- Valorar con la Comisión de Formación que en caso de empate elegir al sexo menos formado según grupo profesional (PSnF, PSF, PNS y Alta dirección), la modalidad/ubicación de la formación según resultados del diagnóstico actual

Objetivo: Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género

- Incluir dentro del registro, ajustado a la recogida de datos de IgualSAS, la calificación de los cursos como Genérica, transversal, específica y subvención del curso/alumnado si lo tiene las acciones formativas (tanto formación externa e interna).

Objetivo: Valorar la participación de hombres y mujeres en la actividad docente

- Llevar a cabo un registro del profesorado anual que imparte formación a fin de detectar la participación de hombres y mujeres

Participación:

²⁶ Esta medida se operativa dentro de la medida Conciliación->Encuesta de necesidades de conciliación

Objetivo: Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones en el acceso y participación de las Comisiones técnico asistenciales:

- Incluir las situaciones de Violencia de Género como causa justificada de ausencia mediante el documento/acreditación que exija la legislación vigente en cada momento²⁷.
- Criterio de participación en las comisiones técnicas asistenciales: ampliar la modalidad contractual de participación a las personas que tengan contratos eventuales, interinidad por sustitución etc. Siempre que sumen al menos un determinado tiempo a determinar por la empresa que asegure una continuidad. Dejar especificado en cada convocatoria
- Establecer una configuración paritaria en las comisiones técnicas asistenciales. Al menos el 60-40% en base al menos al IPRHM

5.3- Retribución

Objetivo: Minorar las dificultades que se plantea a la plantilla durante el proceso de acreditación y que está vinculado a carrera y consecuente retribución salarial

- Hacer un estudio de las necesidades de la plantilla que se acredita de forma que pueda implantarse medidas enfocadas a paliar el impacto del aumento de exigencia del nivel de acreditación mediante ayudas organizativas que permitan una conciliación de la vida familiar, personal y laboral. (proceso vinculado específicamente a impacto sobre las retribuciones de carrera profesional).

5.4.- Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal

Objetivo: garantizar el acceso a participación en procesos selectivos y formativos de personas en situación de excedencias.

- ²⁸Eliminar las barreras organizativas que no permiten compaginar el derecho de conciliación por motivos de excedencia por cuidados de hijos/as, familiares, etc y el derecho de formación o promoción/selección. Esto es: Los correos electrónicos corporativos (intranet, plataforma de teleformación, etc) se desactivan en determinados permisos como excedencias por lo que no recibe información sobre circulares informativas, actas, guía de medidas de conciliación o actualización de las mismas, Convocatorias de formación, ofertas de empleo, etc (uso de "sms")

Objetivo: Profundizar en las necesidades de conciliación incluso a modalidades familiares y personas a cargo

- Hacer un estudio de las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la empresa que abarque una muestra representativa de las categorías profesionales, sexo y centro. Especial interés en abarcar las necesidades de toda la plantilla con cargo de responsabilidad dado que se desconoce las necesidades de este grupo. (medida que incide sobre la segregación vertical).

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares.

- Establecer un sistema de Acogida/formación a la reincorporación de una persona tras una excedencia por cuidados familiares o de hijos/as en aspectos generales de la Agencia y/o servicio
 - Habilitar en cada centro de trabajo un espacio para dar continuidad a la lactancia de las trabajadoras que así lo deseen.
 - Establecer un Banco de Tiempo de horas trabajadas por la plantilla que puedan cederse de forma desinteresada entre profesionales en caso de situación personal grave: ej cuidado de hijos/as menores con cáncer, personas con gran discapacidad etc. La decisión no debe llevar obligatoriedad entre profesional y es totalmente voluntaria.
 - Crear una guía de beneficios sociales en materia de conciliación.
 - Establecer ayudas económicas para subvencionar parte de los gastos derivados del cuidado a personas dependientes dentro del fondo de acción social
 - Establecer como criterio de preferencia a las personas con responsabilidades familiares de menores o
- 27 Esta medida se operativiza en Salud Laboral: Elaboración de un protocolo y procedimiento de actuación para trabajadoras Víctimas de Violencia de Género
- 28 Medida relacionada se operativiza en Conciliación: Barreras informáticas.

mayores – conforme a la ley o mejorando en relación a esta el criterio de la edad – para la elección del turno de trabajo en caso de empate.

Objetivo: Sensibilizar en conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- Realizar un curso con carácter anual para toda la plantilla con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que la empresa pone a disposición de la plantilla.
- Dar visibilidad a varones en las tareas de conciliación y corresponsabilidad dentro de un espacio en la intranet corporativa (medida enfocada a sensibilizar a los varones sobre el uso de las medidas de conciliación) o en campañas de sensibilización en corresponsabilidad

5.5.- Salud laboral y Prevención del acoso sexual, acoso por Razones de Sexo, Diversidad y Orientación Sexual y Violencia de género

Objetivo: Conocer y adoptar medidas para prevenir y actuar ante situaciones de riesgo psicosocial en el ámbito laboral

- Realización de un estudio de riesgos psicosociales incluyendo: un estudio de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y otro sobre situaciones de acoso psicológico y sexual.
- estudiar la introducción de la perspectiva de género en los procesos de salud laboral a fin de poder ir diseñando una estrategia a atención bajo esta perspectiva.
- Incluir la variable sexo en todos los sistemas de registro de Salud laboral para poder explotar los datos²⁹.

Objetivo: Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral (Fomentar una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia)

- Diseñar un protocolo contra el de Acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual.
- Diseñar un protocolo y procedimiento de actuación en casos de víctimas violencia de género en el trabajo
 - Nota: se entiende que como parte de la selección de los epígrafes anteriores, se adaptarán medidas vinculadas a otro objetivo propuesto para el plan como es: **Objetivo: Sensibilizar en situaciones de acoso** y que por ello no se selecciona ninguna medida de este eje dado que lo lleva implícito, quedando configurado como otras acciones derivadas de los protocolos:
 - Dar difusión a los protocolos y el contenido del mismo
 - Diseñar acciones formativas y sensibilizar
 - Entre otras actuaciones.

Objetivo: Servir de apoyo a la toma de decisiones para lograr una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia (monitorizar situaciones)

- Crear una base de datos unificada para estudio y consulta de la dirección pertinente para los casos de:
 - Nº Solicitud recibida de investigación para los protocolos existentes y los nuevos acordados.
 - Nº Investigaciones al amparo de estos protocolos.
 - Nº de expedientes disciplinarios por razón de estos protocolos.
 - Número total de casos registrados como víctimas de violencia de género, acoso razón sexo, diversidad y orientación sexual
 - Número de casos registrados como solicitado cambio de puesto de trabajo

²⁹ Esta medida se operativiza dentro de las medidas transversales

En los que se recoja, datos personales, categoría, servicio, puesto de trabajo desarrollado, resolución, etc.

Objetivo: Ofrecer información a ciudadanía y profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática. Dar apoyo a pacientes en situación de Violencia de Género para poder solicitar ayudar.

- Crear un espacio dentro de la web corporativa dedicado a esta Violencia de Género para consulta por las personas interesadas donde se incluya información general, teléfono de contacto y asistencia, características del tipo de llamada – que no deja rastro – teléfonos de cuerpos de la policía especializados, unidades de género de colegios profesionales ej abogacía, psicología, etc. de las principales unidades de ayuda y apoyo a este problema en la zona de referencia de la Agencia, HAR concreto. Actualizable cada 6 meses.

Objetivo: Ofrecer información a profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática

- Crear un espacio dentro de la intranet corporativa/sistemas de consulta de referencia de profesionales asistenciales dedicado a esta temática para su consulta donde se incluya recursos de asistencia e información a víctimas, protocolos de atención sanitaria a víctimas de violencia de género y protocolos de acoso existentes en la empresa. Actualizable cada 6 meses

Objetivo: Crear un entorno libre de ciber-acoso :

- Crear y dar difusión a una declaración de intenciones en la web corporativas redes sociales vinculadas a la empresa sobre el compromiso de "Tolerancia cero" a comportamiento inadecuados y de hostigamiento en las redes sociales corporativas. Explicitando el sistema de denuncia en la red y consecuencia de bloque o expulsión de la misma, creando espacios libres de sexismo en la web y las redes. .Por ejemplo, en las redes sociales vinculadas a Agencia Sanitaria Poniente especificar en la información relativa a la entidad un código de conducta en la red social.³⁰

Objetivo: Sensibilización en salud y género, Diversidad sexual y orientación sexual

- Establecer un protocolo de atención a pacientes transgénero para personal asistencial.

Notas: Entre otras cuestiones este protocolo implicará el sistema de llamada a pacientes, atención, información en cartelería de la Agencia, formación a profesionales y demás medidas derivadas del protocolo a incorporar.

6.- PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD AG. SANITARIA PONIENTE

A continuación se presenta programada cada una de las medidas considerando la visión estratégica del plan, indicando sus objetivos a corto y largo plazo, indicadores de cumplimiento, departamentos y áreas responsables de su implantación; periodo de implantación; sistema de evaluación y seguimiento del plan; forma de difusión de las medidas así como presupuesto asignado de coste directo o bien en ausencia de coste, la implicación indirecta del coste. Al final se podrá contemplar un calendario básico de implantación por cada medida.

³⁰ Esta medida se operativiza dentro de las medidas transversales

EJE DE ACCIÓN	MEDIDA TRASVERSAL: Toma de decisiones: Sistematizar el registro de la variable sexo + Adaptación sistema de registros de datos formato EASP para IgualSAS	
OBJETIVOS	LARGO PLAZO Facilitar la trazabilidad de los datos, la valoración del impacto de género y servir de apoyo a la toma de decisiones.	
ACCIONES	Cumplir art. 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Responsable de la implantación Responsables de cada registro de la Agencia vinculado a las áreas analizadas
DENOMINACION/DESCRIPCION	En todos los procesos de la Agencia referidos a personas y evaluados en IGUALSAS recoger la variable sexo para analizar ésta de forma separada, mediante los indicadores de impacto de género que permitan detectar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo	Fecha de implantación Septiembre de 2019 (fecha máxima)
DEPARTAMENTOS DESTINATARIOS	RECURSOS HUMANOS (FORMACION, PERSONAS Y DESARROLLO, SALUD LABORAL) INVESTIGACION COMISIONES TÉCNICO ASISTENCIALES COMUNICACIÓN	Personas destinatarias De manera directa: personal de las áreas dptos. implicados. De manera indirecta: personal de la Agencia y centros adscritos a ella.
CALENDARIO	Fecha de inicio Fijar calendario de reuniones entre meses Abril-Septiembre 2019)	Fecha de fin Medida permanente.
PRESUPUESTO	Concepto/Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Dirección de cada área comunica a los dptos. pertinentes. Persona de Apoyo Secretaria C. igualdad	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Primer trimestre del año 2020	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Se ha procedido al registro de participación por sexo en las distintas fases de los procesos de vinculados al registro en el formato IGUALSAS Si/no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Mailing interno a profesionales de las áreas, Reuniones con los equipos implicados, Informe de impacto de género anual	

00182520

EJE DE ACCION	MEDIDA TRASVERSAL: Toma de decisiones: Hacer un informe anual de distribución de la plantilla por condiciones de trabajo de forma que sirva de referencia para la toma de decisiones informada en base a los criterios que se adopten y su impacto.	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Facilitar la trazabilidad de los datos, la valoración del impacto de género y servir de apoyo a la toma de decisiones	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Recopilar información sobre los parámetros de IgualSAS Durante el primer trimestre de cada año natural para concretar el informe y este listo a finales de Abril de cada año natural.	Responsable de la implantación D. RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Nº de mujeres/Nº de hombres/Total De manera directa: responsables áreas indicadas De manera indirecta: personal de la Agencia y centros adscritos a ella.	
CALENDARIO	Fecha de inicio Primer cuatrimestre año 2020	Fecha de fin Medida permanente
PRESUPUESTO	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla	
PERSONA RESPONSABLE	Concepto/Total No implica coste directo si recursos de plantilla	
	Area Dpto Subdirectora de RRHH, Responsable de Dpto. Personal Responsable de Formación Responsable de Servicio Prevención Responsable de Comunicación Técnico RRHH informática Técnico Superior unidad de Desarrollo	Cargo que ocupa
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Primer trimestre de cada año	Situación inicial
DIFUSION	Mecanismo de difusión de la medida Informe, Publicación en Intranet	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Informe de resultados con impacto de género si/no	

00182520

MEDIDA TRASVERSAL: Comunicación institucional con perspectiva de género	
EJE DE ACCION	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Consolidar un compromiso con la igualdad de oportunidades por medio de la imagen corporativa y la comunicación
ACCIONES	FECHA DE IMPLANTACION. / RESPONSABLE DE LA IMPLANTACION. Dic. 2019
DENOMINACION/DESCRIPCION	Último trimestre del año 2019
Incorporar la perspectiva de género a la web reduciendo la brecha digital (uso diferencial de tecnologías) lo que implica:	Encuesta: en la correspondiente de 2019 Actualizar las guías de acogida (usuarios/as) en lenguaje inclusivo y perspectiva de género -> Julio de 2019
<ul style="list-style-type: none"> Revisar la web corporativa bajo perspectiva de género en términos de lenguaje inclusivo (ya hecho) Revisar las recomendaciones del último informe sobre NNTT Y brecha digital de género sobre el uso diferencial de tecnología e incorporarlas a la web Incorporar las mejoras detectadas en el checklist de la web según guía del IAM 	Junio 2019
Diseñar un curso para formar y sensibilizar mediante acción formativa igualdad en lenguaje e imagen corporativa inclusivas y no sexistas a la plantilla y personas responsables de elaborar material documental de la agencia	Revisar e incorporar conforme se publiquen
Revisar las guías de usuario y encuestas de satisfacción y analizarlas bajo de la perspectiva de género (ya hecho)	
Crear una declaración de intenciones de espacios digitales libres de acoso en web corporativa y redes sociales para incorporarla y difundirla en todos las redes sociales de la Agencia pertinentes	
Incorporar las recomendaciones de los últimos informes de brecha digital de género a la web conforme se publique	
PERSONAS DESTINATARIAS	Total
Acción	Todas las personas usuarias potenciales de cada centro; Personal de Dpto de Comunicación, informática y selección Posteriormente el resto de plantilla.
Incorporar la perspectiva de género a la web reduciendo la brecha digital (uso diferencial de tecnologías)	Nº de mujeres Todas las personas a través de web y su área de influencia
Sensibilizar mediante el curso diseñado en igualdad de oportunidades en lenguaje e imagen corporativa a la plantilla	Nº de hombres Inicialmente, el perfil prioritario son las personas encargadas de la elaboración documental: Dpto de Comunicación e informática y rrhh: selección Posteriormente toda la plantilla Todas las personas usuarias de cada centro
Revisar las guías de usuario y encuestas de satisfacción y analizarlas bajo de la perspectiva de género	Todas las personas a través de la red social
Incorporar la declaración de intenciones de espacios libres de acoso de las redes sociales	Trabajadores/as Dpto de informática de todos los centros
Incorporar las recomendaciones de los últimos informes de brecha digital de género a la web conforme se publique	

00182520

	FECHA DE INICIO.	FECHA DE FIN.
CALENDARIO	<p>Incorporar la perspectiva de género a la web reduciendo la brecha digital (uso diferencial de tecnologías lo que implica):</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar la web corporativa bajo perspectiva de género en términos de lenguaje inclusivo (ya hecho) Revisar las recomendaciones del último informe sobre NINTT Y brecha digital de género sobre el uso diferencial de tecnología e incorporarlas a la web Incorporar las mejoras detectadas en el checklist de la web según guía del IAM <p>Este calendario debe ser consensuado con el Dpto de informática Ej: segundo semestre del año 2019</p> <p>Diseñar el curso → Abril a Junio de 2019</p> <p>Sensibilizar personas prioritarias último trimestre del año 2019 y Resto de plantilla 2020</p> <p>Revisar las guías de usuario y encuestas de satisfacción y analizarlas bajo de la perspectiva de género (ya hecho)</p> <p>Crear una declaración de intenciones de espacios digitales libres de acoso en web corporativa y redes sociales Abril – Mayo 2019</p> <p>Difundir la declaración de intenciones en todas las redes sociales de la Agencia pertinentes Junio 2019</p> <p>Incorporar las recomendaciones de los últimos informes de brecha digital de género a la web conforme se publiquen</p> <p>Las fechas de implantación se reflejan en el apartado de más arriba.</p>	Fecha final para todas las acciones de la medida Diciembre de 2019 (salvo que la revisión con informática marque otro programa)
PRESUPUESTO	La medida no implica coste directo.	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan
PERSONA RESPONSABLE	Área Dpto / Cargo que ocupa Dpto de Comunicación	Dpto de formación; Personal de apoyo de la comisión de igualdad: a determinar
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Periodicidad de la evaluación</p> <p>Seguimiento: septiembre de 2019 para tema técnico (informático)</p> <p>Septiembre 2019 curso y guías/encuestas</p> <p>Evaluación global enero del 2020</p>	<p>Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto)</p> <p>Nº de cursos y personas (sexo formadas)</p> <p>Encuesta año 2019 de usuarios/as y siguientes incluyen la perspectiva género si/no</p> <p>Nº de anuncios publicados con imagen no sexista</p> <p>Nº de convocatorias que incluyan lenguaje inclusivo</p> <p>Memoria de 2019 que tenga incorporada la perspectiva de género si/no</p> <p>Nº de incorporaciones de los informes de brecha digital e informes de web corporativa incluidos</p>
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida	Comunicados / Sesión clínicas del plan de igualdad.

00182520

EJE DE ACCION	MEDIDA TRASVERSAL: Incluir una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades en las resoluciones de los procesos vinculados a RRHH que publica la empresa.	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Consolidar un compromiso con la igualdad de oportunidades por medio de la imagen corporativa y la comunicación	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Revisión de la documentación y/o convocatorias	Fecha de implantación Abril de 2019 Responsable de la implantación Personas responsable de la redacción de las Resoluciones
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril de 2019	Fecha de fin proceso permanente
PRESUPUESTO	Concepto / Total No implica coste directo si recursos de plantilla Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla	
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	RRHH (formación, personal, selección y desarrollo)	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral	Situación inicial --
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto)	
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Información al equipo	

00182520

EJE DE ACCIÓN	Acceso a empleo, clasificación y promoción: contrataciones virtuales para mujeres embarazadas en situación de I. T	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	<p>Eliminar las diferencias de acceso a empleo por motivos de maternidad con relación al SAS</p> <p>DENOMINACION/DESCRIPCION Dar a las mujeres embarazadas, en situación de baja por incapacidad temporal, contratos virtuales en los mismos términos que las mujeres con permisos maternales</p>	<p>Objetivo: Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.</p> <p>Fecha de implantación primer semestre del año 2019</p> <p>Responsable de la implantación Subdirección. de RRHH Dpto de Personal</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Nº de mujeres indeterminado	Nº de hombres ---
CALENDARIO	Fecha de inicio 1º semestre del año 2019	Fecha de fin no tiene
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concepto de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Subdirección. de RRHH Dpto de Personal	Cargo que ocupa Profesionales de Bolsa implicados en las contrataciones en los cuatro centros
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral	Situación inicial ---
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida normas de funcionamiento de la bolsa, Mailing, Comunicado, tableros de anuncios de RRHH, Subcomisión de bolsa	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 100% de las mujeres en situación de embarazo y con baja por incapacidad temporal en procesos de contratación. Incluye la promoción interna Nº de mujeres a quien se ha ofrecido contrato / Nº total de mujeres en situación de embarazo por incapacidad temporal contactadas para contrato.	

00182520

EJE DE ACCIÓN	Acceso a empleo, clasificación y promoción: incluir la perspectiva de género en los procesos de selección de recursos humanos.	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO Eliminar barreras de acceso a empleo por motivos de maternidad, lactancia o cuidado de personas dependientes	LARGO PLAZO Objetivo: Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Incorporar al procedimiento de selección de recursos humanos un protocolo para incluir la igualdad de género en las convocatorias de empleo profundizando, entre otras áreas, la comunicación y difusión de los procesos, lenguaje inclusivos, la conciliación de las convocatorias con las situaciones de atención a personas dependientes, situaciones de maternidad y estados avanzados de gestación, lactancia, procedimiento de selección mediante procesos en ciego, paridad numérica entre hombres y mujeres en la selección de personal en los cargos de responsabilidad etc...	Fecha de implantación 1º trimestre de 2020 Responsable de la implantación Subdirección de RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: toda la plantilla de la empresa que opte a un proceso de selección (interno/externo), promoción u oferta de empleo pública	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril de 2019	Fecha de fin Diciembre de 2019
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Subdirección de RRHH Equipo de Unidad de Desarrollo	Cargo que ocupa
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 1º trimestre 2020 Elaboración del protocolo si /no 1º trimestre 2020 Elaborar los indicadores claves aplicable a los procesos de selección conforme al procedimiento en el conjunto de la organización. Si/No 2020 Valoración de los procesos de selección conforme a los indicadores si/ no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicado, Mailing, Plan de Igualdad. Intranet	

00182520

EJE DE ACCIÓN	Acceso a empleo, clasificación y promoción: Formación a la comisión de selección	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Sensibilizar a las personas que intervienen en el proceso de selección	
PERSONAS DESTINATARIAS	DENOMINACION/DESCRIPCION Elaborar un material sobre igualdad de oportunidades hombres y mujeres para que las personas que vayan a participar en las diferentes fases del proceso de selección	Fecha de implantación Octubre 2019 para el material Diciembre 2019 para acción formativa
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Septiembre 2019
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Unidad de Desarrollo	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación bimestral	Situación inicial —
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida plan de igualdad, intranet,	
	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH	
	Total personal de RRHH y Unidad de desarrollo Integrantes de Comisiones de Selección (Puestos de responsabilidad)	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 2019 Redacción del material informativo y evaluación de conocimiento del mismo ³¹ . si/no 2019_El 100% del equipo de Desarrollo de RRHH habrá realizado el curso EASP en Igualdad de Oportunidades Si/No 2020_El 100% del equipo con puesto de responsabilidad habrá realizado el curso EASP en Igualdad de Oportunidades Si/No	

31 Se podrá suplir mediante la aportación de certificado de conocimiento en dicha materia del curso de Igualdad de oportunidades de la EASP.

EJE DE ACCIÓN	Acceso a empleo, clasificación y promoción: cumplir legislación vigente en material de diversidad funcional	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Cumplir legislación vigente en material de diversidad funcional	
PERSONAS DESTINATARIAS	DENOMINACION/DESCRIPCION Cumplir, y vigilar el cumplimiento en los centros, con los porcentajes de cupo que establece la legislación para contratar a personas con diversidad funcional	Fecha de implantación Abril 2019 Responsable de la implantación Subdirección de RRHH
CALENDARIO	Total: toda la plantilla	
PRESUPUESTO	Fecha de inicio Inmediatamente	Fecha de fin no tiene
PERSONA RESPONSABLE	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Area Dpto Subdirección de RRHH RU Dpto. personal	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Nº de personas con diversidad funcional según categoría y sexo/ según categoría y sexo. (Se trata de un porcentaje)
DIFUSIÓN	Periodicidad de la evaluación Anual	Situación inicial Existe y se realiza la contratación conforme legislación vigente
	Mecanismo de difusión de la medida	

00182520

EJE DE ACCIÓN		FORMACION: Encuesta de necesidades formativas	
OBJETIVOS		CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
Detectar las necesidades formativas por centro, categoría y sexo.		Incluir la perspectiva de género en la formación de los profesionales.	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Encuesta de necesidades formativas: Estudiar, analizar y redactar el informe de las necesidades formativas diferenciando la variable sexo y con indicadores de impacto de género por separado tanto en el análisis global de la Agencia como por centros	Fecha de implantación Abril 2020	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata	Fecha de fin no tiene	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla	
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa	
	R. unidad de formación Personal de la Unidad de Formación		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Anual	Situación inicial no existe	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Informe de necesidades formativas desagregada por sexo y analizada en indicadores de género: Si/no		
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicado, publicación en intranet		

00182520

EJE DE ACCIÓN		FORMACION: Acciones formativas vinculadas a género	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO	
OBJETIVOS	Formación y sensibilización en materia relacionada con género a la plantilla		
ACCIONES	Incluir la perspectiva de género en la formación de los profesionales.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata	Fecha de fin no tiene	
PRESUPUESTO	Concepto ---	Total ---	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan ---
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Subdirección de RRHH R. unidad de formación	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Anual	Situación inicial no existe	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) - Número de Acciones formativas incluidas dentro del plan de formación Si/ no - N° de personas H formados/Población total de hombres (en función puesto) - N° de personas M formados /Población total de mujeres (en función puesto)
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicado, publicación en intranet		

00182520

EJE DE ACCIÓN	FORMACION: Sensibilización a personal directivo y con puesto de responsabilidad									
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO								
ACCIONES	Incluir la perspectiva de género en la formación de los profesionales									
PERSONAS DESTINATARIAS	<table border="1"> <tr> <td>DENOMINACION/DESCRIPCION</td> <td>Fecha de implantación</td> <td>Responsable de la implantación</td> </tr> <tr> <td>Formación al personal directivo, personal con cargo de responsabilidad o en funciones de dichos puestos sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades, violencia de género y corresponsabilidad. No tenga formato on line. Sino presencial</td> <td>2020</td> <td>Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación</td> </tr> </table>		DENOMINACION/DESCRIPCION	Fecha de implantación	Responsable de la implantación	Formación al personal directivo, personal con cargo de responsabilidad o en funciones de dichos puestos sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades, violencia de género y corresponsabilidad. No tenga formato on line. Sino presencial	2020	Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación		
DENOMINACION/DESCRIPCION	Fecha de implantación	Responsable de la implantación								
Formación al personal directivo, personal con cargo de responsabilidad o en funciones de dichos puestos sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades, violencia de género y corresponsabilidad. No tenga formato on line. Sino presencial	2020	Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación								
CALENDARIO	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de inicio</td> <td>Fecha de inicio</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2019</td> </tr> </table>		Fecha de inicio	Fecha de inicio	2019	2019				
Fecha de inicio	Fecha de inicio									
2019	2019									
PRESUPUESTO	<table border="1"> <tr> <td>Concepto</td> <td>Total</td> </tr> <tr> <td>---</td> <td>---</td> </tr> <tr> <td>Area Dpto</td> <td>Cargo que ocupa</td> </tr> <tr> <td>Subdirección de RRHH Dirección Enfermería Dirección Asistencial</td> <td></td> </tr> </table>		Concepto	Total	---	---	Area Dpto	Cargo que ocupa	Subdirección de RRHH Dirección Enfermería Dirección Asistencial	
Concepto	Total									
---	---									
Area Dpto	Cargo que ocupa									
Subdirección de RRHH Dirección Enfermería Dirección Asistencial										
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<table border="1"> <tr> <td>Periodicidad de la evaluación</td> <td>Situación inicial</td> </tr> <tr> <td>Trimestral desde</td> <td></td> </tr> </table>		Periodicidad de la evaluación	Situación inicial	Trimestral desde					
Periodicidad de la evaluación	Situación inicial									
Trimestral desde										
DIFUSIÓN	<table border="1"> <tr> <td>Mecanismo de difusión de la medida</td> </tr> <tr> <td>Direcciones correspondientes a su personas a cargo</td> </tr> </table>		Mecanismo de difusión de la medida	Direcciones correspondientes a su personas a cargo						
Mecanismo de difusión de la medida										
Direcciones correspondientes a su personas a cargo										

00182520

EJE DE ACCIÓN	FORMACION: criterios de selección para acceso a la formación	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la no discriminación por sexo, la superación de las desigualdades de género	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Valorar con la Comisión de Formación que en caso de empate elegir al sexo menos formado según grupo profesional (PSnF, PSF, PNS y Alta dirección), la modalidad/ubicación de la formación según resultados del diagnóstico actual	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación Comisión de formación Subcomisión de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Valoración con el siguiente plan de igualdad
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	R. Unidad de Formación	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación trimestral	Situación inicial -
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Procedimiento especificando situaciones en las que se va a aplicar si/no	
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Publicación en intranet/Comunicado	

00182520

EJE DE ACCIÓN		FORMACION: registro de las acciones formativas	
OBJETIVOS		CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION	Fecha de implantación Junio de 2019 (fecha máxima)	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Incluir dentro del registro, ajustado a la recogida de datos de IgualSAS, la calificación de los cursos como Genérica, transversal, específica y subvención del curso/alumnado si lo tiene las acciones formativas (tanto formación externa e interna).	Total: toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Fijar calendario de reuniones a lo largo del segundo trimestre del año 2019 (Abril-Mayo-Junio)	Fecha de fin Medida permanente.	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto R. unidad de formación Personal de la Unidad de Formación	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación —	Situación inicial —	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Análisis de la formación en función del tipo de la misma en el informe de impacto de género anual de la plantilla, incluyendo estos criterios. Si/ no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Publicación en intranet de los resultados.		

00182520

EJE DE ACCIÓN	FORMACION: Registro de docentes	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Valorar la participación de hombres y mujeres en la actividad docente	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Llevar a cabo un registro del profesorado anual que imparte formación a fin de detectar la participación de hombres y mujeres	Fecha de implantación Abril 2019 Responsable de la implantación Subdirección de RRHH R. Unidad de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Medida permanente.
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	R. unidad de formación Personal de la Unidad de Formación	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación —	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Registro de docentes que recoge la variable sexo. Si/no Análisis de la participación de Hombres y Mujeres en el informe de impacto de género anual de la plantilla, incluyendo estos criterios. Si/no
	Mecanismo de difusión de la medida Análisis de la formación de la actividad docente de hombres y mujeres en el informe de impacto de género anual de la plantilla (intranet)	

00182520

EJE DE ACCIÓN	PARTICIPACION: Acceso en la participación Comisiones técnicas asistenciales		LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Ampliar el criterio de participación bajo de la modalidad contractual siempre que garantice cierta continuidad en la Comisión Técnica ó Comité		Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones en el acceso y participación de las Comisiones técnica asistenciales
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Criterio de participación en las comisiones técnicas asistenciales: ampliar la modalidad contractual de participación a las personas que tengas contratos eventuales, interinidad por sustitución etc. Siempre que sumen al menos un determinado tiempo a determinar por la empresa que asegure una continuidad. Dejar especificado en cada convocatoria	Fecha de implantación 2019	Responsable de la implantación Subdirección RRRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Total toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril de 2019	Fecha de fin de inclusión en reglamento octubre 2019	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla	
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Presidentes y Secretarías de las Comisiones técnicas asistenciales y comités	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Anual	Situación inicial -	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Inclusión en el reglamento de las comisiones técnicas asistenciales y las convocatorias si/no N° de convocatorias que lo incluye/ n° de convocatorias realizadas Índice de presencia relativa por comisión-técnico asistencial y comité $\rightarrow ((M-H)/(H+M))+1$.
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicado, publicación en intranet mediante el informe de impacto anual		

00182520

EJE DE ACCIÓN		PARTICIPACION: Paridad en la participación Comisiones técnicas asistenciales	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO	
OBJETIVOS	Mantener la paridad alcanzada dentro de la participación en las comisiones técnicas asistenciales	Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en las condiciones en el acceso y participación de las Comisiones técnicas asistenciales	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Aplicar un equilibrio de paridad numérica entre hombres y mujeres en la participación de las comisiones técnicas-asistenciales.	Fecha de implantación Julio 2019	Responsable de la implantación Subdirección RRRH / Direcciones competentes
PERSONAS DESTINATARIAS	Total toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril de 2019	Fecha de inicio Junio de 2019	
PRESUPUESTO	Concepto no conlleva	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan no conlleva	
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Presidentes y Secretarías de las Comisiones técnicas asistenciales y comités	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Anual	Situación inicial -	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Inclusión en el reglamento de las comisiones técnicas asistenciales y las convocatorias si/no Nº de convocatorias que lo incluye/ nº de convocatorias realizadas Índice de presencia relativa por comisión: técnico asistencial y comité → ((M+H)/ (H+M))+1.
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicado, publicación en intranet mediante el informe de impacto anual		

00182520

RETRIBUCIONES: Acreditación y Carrera profesional	
EJE DE ACCIÓN	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	<p>CORTO PLAZO</p> <p>Conocer las dificultades organizativas que facilitarían la conciliación del proceso de acreditación y la vida familiar y personal</p> <p>Minorar las dificultades que se plantea a la plantilla durante el proceso de acreditación y que está vinculado a carrera y consecuente retribución salarial.</p>
ACCIONES	<p>DENOMINACION/DESCRIPCION</p> <p>Realizar un estudio de las necesidades de la plantilla que se acredita de forma que pueda implantarse medidas enfocadas a paliar el impacto del aumento de exigencia del nivel de acreditación permitiendo una conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>Fecha de implantación Primer Trimestre 2020</p> <p>Responsable de la implantación Subdirección de RRHH Unidad de Desarrollo</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Total la plantilla con la categoría que pueda acceder al proceso de acreditación contemplado en "ACUERDO de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el periodo 2006 a 2008" y demás normativas de desarrollo que sean de aplicación.
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019
PRESUPUESTO	Fecha de fin Diciembre 2019
PERSONA RESPONSABLE	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Total No implica coste directo si recursos de plantilla
	Area Dpto Subdirección de RRHH Unidad de Desarrollo
	Cargo que ocupa No existe
	Periodicidad de la evaluación Trimestral
	Situación inicial No existe
DIFUSIÓN	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 2020 Informe de resultados Si/No
	Mecanismo de difusión de la medida Mailing, Comunicados, Responsables comunican a su plantilla.

00182520

EJE DE ACCIÓN		Conciliación: Barreras informáticas	
OBJETIVOS		CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Garantizar el acceso a participación en proceso selectivos y formativos de personas en situación de excedencias por motivos de conciliación	DENOMINACION/DESCRIPCION Eliminar las barreras organizativas que no permiten ejercitar el derecho de conciliación por motivos de excedencia por cuidados de hijos/as, familiares, etc y el derecho de formación o promoción/selección mediante la vía telemática, acceso a intranet, etc	Fecha de implantación Diciembre 2019/1er Trimestre 2020 Responsable de la implantación Servicios de Información
PERSONAS DESTINATARIAS	Total Toda la plantilla en situación de excedencia por cuidados familiares y cuidado de hijos/as		
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin permanente	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Servicios de Información	Cargo que ocupa Fermin Mayor García	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación semestral	Situación inicial	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 2019/2020 Eliminación Barreras informáticas si/no 2019/2020 Comunicación masiva si/no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicados de difusión, intranet, convocatoria		

00182520

EJE DE ACCIÓN	Conciliación: Encuesta de necesidades de conciliación	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Profundizar en las necesidades de conciliación incluso a modalidades familiares y personas a cargo	Garantizar medidas de conciliación ajustadas a las necesidades reales de la Agencia
PERSONAS DESTINATARIAS	DENOMINACION/DESCRIPCION Hacer un estudio de las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la empresa que abarque una muestra representativa de las categorías profesionales, sexo y centro. Ahondando en las necesidades de toda la plantilla inclusive los puestos con cargo de responsabilidad. Esta valoración incidirá en la segregación vertical.	Fecha de implantación Primer trimestre 2020 Responsable de la implantación Subdirección de RRHH Investigación
CALENDARIO	Toda la plantilla / una muestra representativa de ella por cada centro.	
PRESUPUESTO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Diciembre 2019
PERSONA RESPONSABLE	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Area Dpto Subdirección de RRHH Unidad de Desarrollo Investigación	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) 2019 Confección de la encuesta si/no 2020 Administración de la encuesta si/no 2020 Informe de conclusiones si/no
DIFUSIÓN	Periodicidad de la evaluación Bimestral	Mecanismo de difusión de la medida Mailing, Comunicados, Información de responsables a su plantilla, etc

00182520

EJE DE ACCIÓN	Conciliación: negociación de una guía de beneficios sociales en materia de conciliación	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	<p>Crear una guía ajustada a las necesidades detectadas en la encuesta</p> <p>DENOMINACION/DESCRIPCION</p> <p>Crear una guía de beneficios sociales en materia de conciliación</p>	<p>Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares</p> <p>Fecha de implantación</p> <p>Segundo semestre de 2020</p> <p>Responsable de la implantación</p> <p>Subdirección de RRHH</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	<p>Toda la plantilla</p>	
CALENDARIO	Fecha de inicio	Fecha de fin
PRESUPUESTO	<p>Concepto</p> <p>Area Dpto</p> <p>Total</p> <p>Cargo que ocupa</p> <p>.....</p> <p>Subdirección de RRHH</p> <p>Persona/s en quien delegue</p>	<p>Concesión de subvenciones para la implantación del Plan</p>
PERSONA RESPONSABLE		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN	<p>Periodicidad de la evaluación</p> <p>No existe</p>	<p>Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto)</p> <p>Elaboración de guía de beneficios sociales si/no</p> <p>Mecanismo de difusión de la medida</p> <p>Mailing, Comunicados, Información de responsables a su plantilla, etc</p>

00182520

EJE DE ACCIÓN	Conciliación: establecer ayudas económicas mediante Fondo de Acción Social	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Ayudas económicas y reparto en equidad del Fondo de acción social	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Crear ayudas económicas derivadas del Fondo de Acción Social	Fecha de implantación Marzo 2021 Responsable de la implantación Subdirección de RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Octubre 2019
PRESUPUESTO	Concepto —	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan —
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	Subdirección de RRHH	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Reuniones periódicas hasta su negociación definitiva. Calendario específico por determinar.	Situación inicial —
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Establecer un programa de ayudas sociales mediante Fondo de Acción social es si/ no	
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Mailing, Comunicados, Información de responsables a su plantilla, etc	

00182520

EJE DE ACCIÓN		Conciliación: Planes de acogida a la re-incorporación	
CORTO PLAZO		LARGO PLAZO	
OBJETIVOS	Facilitar la incorporación y adaptación a puestos tras la incorporación por permisos de excedencia.	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Establecer un sistema de Acogida/formación a la reincorporación de una persona tras una excedencia por cuidados familiares o de hijos/as en aspectos generales de la Agencia y/o servicio	Fecha de implantación Abril 2020	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH UDRRHH Responsables de las Unidades y Gestores
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Marzo 2019	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Subdirección de RRHH UDRRHH	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Bimestral	Situación inicial --	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Procedimiento de acogida a la incorporación por unidad si/no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Mailing, Comunicados, Información de responsables a su plantilla, etc		

00182520

EJE DE ACCIÓN	Conciliación: Espacio adaptado para sala de lactancia en los HARES	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares	
ACCIONES	<p>Permitir la continuidad de la lactancia materna a la reincorporación al trabajo</p> <p>DENOMINACION/DESCRIPCION</p> <p>Poner en cada centro de trabajo a disposición de las trabajadoras un extractor de leche para uso de madres lactantes del centro y habilitar un espacio para la extracción</p>	<p>Fecha de implantación</p> <p>octubre 2019</p> <p>Responsable de la implantación</p> <p>Subdirección RRHH</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: todas las mujeres en periodo de lactancia que deseen continua con la misma a su incorporación al trabajo	
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediato	Fecha de fin medida permanente desde la implantación
PRESUPUESTO	Concepto -	Total -
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	Subdirección RRHH / Dirección competente de cada HIAE	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación bimestral	Situación inicial
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicados	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Habilitación de un espacio en cada HIAE si/no Adquisición extracto de leche por centro si/no	

00182520

Conciliación: Bancos de tiempo solidarios	
EJE DE ACCIÓN	CORTO PLAZO
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares
ACCIONES	<p>DENOMINACION/DESCRIPCION</p> <p>Establecer un Banco de Tiempo de horas trabajadas por la plantilla que puedan cederse de forma desinteresada entre profesionales en caso de situación personal grave: ej cuidado de hijos/as menores con cáncer, personas con gran discapacidad etc. La decisión no debe llevar obligatoriedad entre profesional y es totalmente voluntaria y anónima</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH
CALENDARIO	Fecha de implantación cuarto trimestre del año 2020
PRESUPUESTO	Fecha de inicio Abril 2019
PERSONA RESPONSABLE	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Total No implica coste directo si recursos de plantilla
DIFUSIÓN	Area Dpto Subdirección de RRHH
	Periodicidad de la evaluación Continua
	Situación inicial
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Configuración del procedimiento si/no Nº de personas H que han hecho uso de la medida/Población total de hombres Nº de personas M que han hecho uso de la medida/Población total de mujeres
	Mecanismo de difusión de la medida Comunicados

Total: Toda la plantilla

Conciliación: Elección de turnos	
EJE DE ACCIÓN	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares
ACCIONES	<p>Favorecer conciliación vida familiar y laboral</p> <p>DENOMINACION/DESCRIPCION Establecer como criterio de preferencia a las personas con responsabilidades familiares de menores o mayores – conforme a la ley o mejorando en relación a esta el criterio de la edad – para la elección del turno de trabajo en caso de empate</p> <p>Fecha de implantación 2020 Subdirección de RRHH Comisión de seguimiento</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: Toda la plantilla
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata
PRESUPUESTO	<p>Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla</p> <p>Total No implica coste directo si recursos de plantilla</p> <p>Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla</p>
PERSONA RESPONSABLE	<p>Area Dpto Subdirección de RRHH</p> <p>Cargo que ocupa Comisión de seguimiento</p>
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Periodicidad de la evaluación Continua</p> <p>Situación inicial No existe</p> <p>Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Configuración del procedimiento si/no Nº de personas H que han hecho uso de la medida/Población total de hombres Nº de personas M que han hecho uso de la medida/Población total de mujeres</p>
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicados

EJE DE ACCIÓN		Conciliación: Curso sobre medidas de conciliación	
		CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Sensibilizar en conciliación de la vida familiar, personal y laboral		
ACCIONES	Informar y formar a la plantilla de los recursos para conciliar que tiene	Fecha de implantación Primer Trimestre 2020	Responsable de la implantación Subdirección de RRHH R. Unidad de Personal
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: Toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata	Fecha de fin Inmediata	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Subdirección de RRHH R. Unidad de Personal	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral	Situación inicial ---	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Nº de personas H que han realizado formación/Población total de hombres Nº de personas M que han realizado formación /Población total de mujeres
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Comunicados, mailing y vías de comunicación empleadas por la unidad de formación.		

00182520

EJE DE ACCIÓN		Conciliación: Visibilizar a varones que concilian	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO	
OBJETIVOS	Sensibilizar a varones en las ventajas de hacer uso de las medidas de conciliación		
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Dar visibilidad a varones en las tareas de conciliación y corresponsabilidad dentro de un espacio en la intranet corporativa (medida enfocada a sensibilizar a los varones sobre el uso de las medidas de conciliación) o en campañas de sensibilización en corresponsabilidad	Fecha de implantación Primer Trimestre 2020	Responsable de la implantación Comisión de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: varones		
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata	Fecha de fin Inmediata	
PRESUPUESTO	Concepto no conlleva coste directo	Total no conlleva coste directo	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan no conlleva coste directo
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Comisión de Igualdad	Cargo que ocupa	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral	Situación inicial ---	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Realización del proyecto y entrevistas si/no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Exposición, comunicados		

00182520

EJE DE ACCIÓN	SALUD LABORAL: Aprobación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO Aprobar Protocolo	LARGO PLAZO Fomentar una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Diseñar un protocolo contra el Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Responsable de la implantación 2019 Dirección Gerencia Sub. RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Total Toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril de 2019	Fecha de fin no tiene
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Área Dpto. Subdirección de RRHH Persona/ s en quien delegue	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Indicador de seguimiento: Firma del Acuerdo si/ no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Sesión clínica, Charla en las diferentes Agencias, Publicación en la intranet, Noticia de prensa	

00182520

SALUD LABORAL: Formación sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	
EJE DE ACCION	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Formar en acoso sexual y por razón de sexo Dar difusión al protocolo
ACCIONES	<p>DENOMINACION/DESCRIPCION</p> <p>Capacitar a personas que en esta materia que puedan participar en el comité de acoso por razón de sexo o sexual</p> <p>Dar formación a la plantilla personas con puesto de responsabilidad y al servicio de prevención</p> <p>Dar formación a la plantilla sobre el acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Dar difusión a la plantilla mediante comunicados, actividades etc.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	<p>Fecha de implantación</p> <p>2020 formar a personas expertas que vayan a integrar el comité</p> <p>2020 personal con cargo de responsabilidad sobre esta temática.</p> <p>Año 2021: Formación a la plantilla</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	<p>Responsable de la implantación</p> <p>Subdirección de RRRH</p>
CALENDARIO	Fecha de fin 2021
PRESUPUESTO	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan
PERSONA RESPONSABLE	Área Dpto.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	Objetivo
	<p>Concepto</p> <p>—</p> <p>Total</p> <p>—</p> <p>Situación inicial</p> <p>No existen personas formadas por la empresa en esta materia</p> <p>Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto).</p> <p>Nº de mujeres que han recibido formación/ Nº total de mujeres del servicio de salud laboral</p> <p>Nº de hombres que han recibido formación/ Nº total de hombres del servicio de salud laboral</p> <p>Nº de mujeres que han recibido formación y tienen cargo de responsabilidad/ Nº total de mujeres del servicio de salud laboral</p> <p>Nº de hombres que han recibido formación y tienen cargo de responsabilidad / Nº total de hombres del servicio de salud laboral y tienen cargo de responsabilidad</p>
	<p>OBJETIVO 2020: 100% SERVICIO 2020: 100% de los cargos de responsabilidad</p>

00182520

DIFUSIÓN	2020/2021: evaluación semestral en función del momento de lanzamiento del curso.		Nº de mujeres que han recibido la formación / Nº total de mujeres de la plantilla Nº de mujeres que han recibido la formación / Nº total de mujeres de la plantilla	2021: 32% de la plantilla 2022 33% de la plantilla
<p>Mecanismo de difusión de la medida Comunicados; sesiones clínicas, publicación de los protocolos en la intranet, redes sociales y vías de comunicación empleadas por UJF</p>				

32 Porcentaje a determinar según presupuesto de formación
33 Porcentaje a determinar según presupuesto de formación

00182520

EJE DE ACCIÓN	SALUD LABORAL: Aprobación del protocolo contra el acoso por diversidad y orientación sexual	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO Aprobar Protocolo	LARGO PLAZO Fomentar una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Formalización de un protocolo	Fecha de implantación 2021 Responsable de la implantación Dirección Gerencia Sub. RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Total Toda la plantilla	
CALENDARIO	Fecha de inicio Enero de 2020	Fecha de fin Diciembre 2020
PRESUPUESTO	Concepto ---	Total ---
PERSONA RESPONSABLE	Área Dpto.	Cargo que ocupa
	Subdirección de RRHH Persona/s en quien delegue	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Marzo de 2020	Situación inicial Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Indicador de seguimiento: Firma del Acuerdo si/ no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Sesión clínica, Charla en las diferentes Agencias, Publicación en la intranet, Noticia de prensa	

00182520

EJE DE ACCIÓN	SALUD LABORAL: Elaboración de un protocolo y procedimiento de actuación para trabajadoras Víctimas de Violencia de Género	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO Aprobar Protocolo/Procedimiento	LARGO PLAZO Fomentar una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Elaboración un protocolo y procedimiento de actuación para WG Dar formación profesionales del departamento de salud laboral y personas con cargo de responsabilidad Dar difusión a la plantilla	Fecha de implantación Diciembre 2019-Primer trimestre 2020 Elaboración del protocolo Elaboración de un documento que aglutine los derechos/ opciones de la mujer trabajadora en la empresa Año 2020 formación a profesionales departamento salud laboral y personas con responsabilidad. Responsable de la implantación Dirección Gerencia Sub. RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de Género	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Diciembre 2019 Protocolo/Procedimiento Diciembre 2019 Material Docente y Documento aglutine derechos/opciones. Primer Semestre de 2020 Formación a salud laboral y personas con responsabilidad.
PRESUPUESTO	Concepto --	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan --
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto	Cargo que ocupa
	Elaboración del protocolo/procedimiento por. Trabajadores Sociales, Docente Red Forma, servicio de prevención o personas en quien delegue Subd. RRHH Elaboración documento que aglutine procedimiento adoptar como derechos que existen en la empresa. RRHH Elaboración material formativo : T. Social, Docente Red Forma y RRHH	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación.	Situación inicial
	Bimestral	Existe material no aglutinado
		Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Diciembre 2019-Primer trimestre 2020 Elaboración protocolo procedimiento si/no

00182520

		<p>en diferentes documentos. No existe gestión para este tipo de situaciones y ambas personas coinciden en el centro de trabajo o pueden tener contacto por motivos profesionales</p>	<p>Primer trimestre 2020 Material docente si/no 2020 Formación a profesionales Nº de mujeres que han recibido formación/ Nº total de mujeres del servicio de salud laboral Nº de hombres que han recibido formación/ Nº total de hombres del servicio de salud laboral Nº de mujeres que han recibido formación y tienen cargo de responsabilidad/ Nº total de mujeres del servicio de salud laboral y tienen cargo de responsabilidad Nº de hombres que han recibido formación y tienen cargo de responsabilidad / Nº total de hombres del servicio de salud laboral y tienen cargo de responsabilidad Nº de mujeres que han recibido la formación / Nº total de mujeres de la plantilla</p>
<p>DIFUSIÓN</p>	<p>Mecanismo de difusión de la medida Sesiones Publicación intranet comunicados</p>		

EJE DE ACCIÓN	SALUD LABORAL: establecer un registro para las situaciones de acoso por cada protocolo aprobado en la Agencia.	
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Servir de apoyo a la toma de decisiones para lograr una cultura libre de riesgos psicosociales y violencia	
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Crear un registro Excel	Fecha de implantación Segundo Trimestre 2019 Responsable de la implantación Subdirección RRHH Responsable de llevarlo a cabo Secretario/a de cada comité.
PERSONAS DESTINATARIAS	Dirección Gerencia, Subdirección de RRHH & RU de Servicio de Prevención.	
CALENDARIO	Fecha de inicio Inmediata para los protocolos existentes: p.ej: mobbing Inmediata tras la aprobación de los protocolos por definir (acoso por razón de sexo/sexual; diversidad y orientación sexual/VVG)	Fecha de fin Sistema permanente.
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto RRHH Servicio de prevención	Cargo que ocupa
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación A demanda	Situación inicial No existe registro
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Publicación en el plan de igualdad	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) Crear un sistema de registro sistemático por cada protocolo Si/No Contenido del protocolo desagregado por sexo para el informe anual si/no	

00182520

EJE DE ACCIÓN	SALUD LABORAL: espacio informativo concreto en web corporativa dedicado a esta Violencia de Género los recursos puestos a disposición de la ciudadanía con contenido para cada HAR/HOSPITAL	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Ofrecer información a ciudadanía y profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática. Crear un espacio dentro de la web corporativa dedicado a esta Violencia de Género para consulta por las personas interesadas donde se incluya información general, teléfono de contacto y asistencia, características del tipo de llamada – que no deja rastro – teléfonos de cuerpos de la policía especializados, unidades de género de colegios profesionales ej abogacía, psicología, etc. de las principales unidades de ayuda y apoyo a este problema en la zona de referencia de la Agencia, HAR concreto. Actualizable cada 6 meses	Fecha de implantación octubre 2019 Responsable de la implantación Comunicación Servicios de Información
PERSONAS DESTINATARIAS	Total Toda la población de asistencia y la plantilla de la Agencia Sanitaria Poniente	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Septiembre de 2019
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area RRHH; Atención a la Ciudadanía/ Trabajo Social; Docente Red Forma	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral hasta la implantación en octubre 2019 Tras la implantación, seguimiento será semestral	Situación inicial No existe
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Sesiones, Mailing, Comunicados masivos, Nota de prensa información al equipo por medio de los personas con responsabilidad.	
	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) El espacio web está creado el espacio con los contenidos si/no Se actualiza cada seis meses si/ no	

00182520

JE DE ACCION	SALUD LABORAL: espacio informativo concreto en intranet corporativa dedicado a esta Violencia de Género los recursos puestos a disposición de la víctima con contenido para cada HAR/HOSPITAL		LARGO PLAZO
OBJETIVOS	Ofrecer información a profesionales de los recursos puestos a disposición para solicitar ayudar y encauzar la problemática		
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Crear un espacio dentro de la intranet corporativa/sistemas de consulta de referencia de profesionales asistenciales dedicado a esta temática para su consulta donde se incluya recursos de asistencia e información a víctimas, protocolos de atención sanitaria a víctimas de violencia de género y protocolos de acoso existentes en la empresa. Actualizable cada 6 meses	Fecha de implantación octubre 2019	Responsable de la implantación Comunicación Servicios de Información
PERSONAS DESTINATARIAS	Total Toda la población de asistencia y la plantilla de la Agencia Sanitaria Poniente		
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Septiembre de 2019	
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Total No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area RRHH Atención a la Ciudadanía/Trabajo Social Docente Red Forma		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación Trimestral hasta la implantación en octubre 2019 Tras la implantación, seguimiento será semestral	Situación inicial ---	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto) El espacio web está creado el espacio con los contenidos si/no Se actualiza cada seis meses si/ no
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Sesiones, Mailing, Comunicados masivos, Nota de prensa información al equipo por medio de los personas con responsabilidad.		

00182520

EJE DE ACCIÓN		SALUD LABORAL: Estudio de riesgos psicosociales	
OBJETIVOS		CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
ACCIONES	Realización de un estudio de riesgos psicosociales incluyendo: un estudio de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y otro sobre situaciones de acoso psicológico y sexual	DENOMINACION/DESCRIPCION	Fecha de implantación Último trimestre del año
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: Toda la plantilla		
CALENDARIO	Fecha de inicio	Fecha de fin	
PRESUPUESTO	Concepto	Total	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan
PERSONA RESPONSABLE	Area/Dpto		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación	Situación inicial	Resultado de la acción (proceso, resultado e impacto)
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida.		

Mailing, Comunicados, sesiones clínicas con la presentación de los resultados

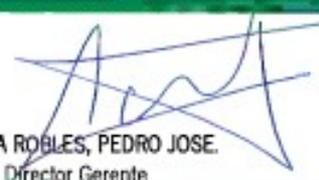
EJE DE ACCIÓN	OTRAS MEDIDAS: Establecer un protocolo de atención a pacientes transgénero para personal asistencial	
OBJETIVOS	CORTO PLAZO Contextualizar la atención a pacientes	LARGO PLAZO Sensibilización en salud y género, Diversidad sexual y orientación sexual
ACCIONES	DENOMINACION/DESCRIPCION Elaborar un protocolo de atención pacientes que contemple garantías incluidas en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI y sus familiares en Andalucía. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transsexuales de Andalucía. Guía de información a ATENCIÓN SANITARIA A LAS PERSONAS TRANSEXUALES https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/guia_transsexuales.pdf	Fecha de implantación 2021 Responsable de la implantación Dirección de enfermería/asistencial Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Total: Toda la población de asistencia y la plantilla de la Agencia Sanitaria Poniente	
CALENDARIO	Fecha de inicio Abril 2019	Fecha de fin Septiembre 2019
PRESUPUESTO	Concepto No implica coste directo si recursos de plantilla	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan No implica coste directo si recursos de plantilla
PERSONA RESPONSABLE	Area Dpto Atención a la ciudadanía/Dirección de enfermería Comisión de igualdad Comunicación	Cargo que ocupa
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Periodicidad de la evaluación bimestral	Situación inicial No existía
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida Mailing, sesiones clínicas, intranet, comunicados	

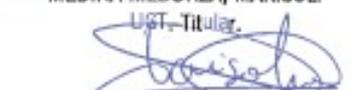
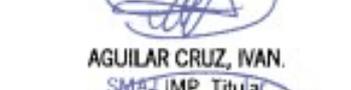
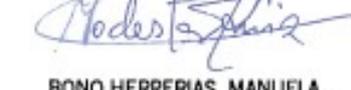
00182520

8.- Firma:

Firman el I Plan de Igualdad de la Agencia Sanitaria Poniente 2019-2022 las personas indicadas

Aprobado por Dirección Gerencia el 28 de Marzo de 2019.:


ACOSTA ROBLES, PEDRO JOSE.
Director Gerente

En representación de la empresa	En representación de la parte social
 ARTERO LOPEZ, CONSUELO. Directora de Gestión de Cuidados	 PEREZ LASTRA, RUTH CCOO, Titular.
 BAUTISTA MESA RAFAEL JESUS. Responsable de Adm. Económica y Seg. Presupuestario.	 MEDINA MEDONZA, MARISOL. UST, Titular.
 GARCIA COLLADO, MARIA ESTHER Responsable Unidad de Personal	 TRUJILLO BRIGIDO CONCEPCION. FATE, Titular.
 GUISADO LOBES, YOLANDA Subdirección de RRHH	 AGUILAR CRUZ, IVAN. SMAL IMP. Titular
 LORCA SALAS, LAURA. Gestora de Cuidados HAR LOJA	 GOMEZ HERNANDEZ, FRANCISCO. CSIL, Titular.
 NÚÑEZ OLEA, JORGE RAMON. Dirección Asistencial HAR Guadix.	 RUIZ PUERTO, MODESTA. USAE, Titular
 SOLER RIDA PEDRO DAVID. Asesor Jurídico	 BONO HERRERIAS, MANUELA. SATSE, Titular.
 RUIZ GONGORA, JOSEFA. Técnica Superior en RRHH. Secretaria de la Comisión	

00182520

9. Anexo: Resumen del Diagnóstico Realizado para la Agencia Sanitaria Poniente**1º parte EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE LOS PROCESOS DE LA AGENCIA SANITARIA****Condiciones laborales de la agencia sanitaria poniente y Características de la plantilla de la agencia sanitaria poniente**

La distribución de la plantilla de la **Agencia** evidencia una composición principalmente feminizada.

	Mujeres	Hombres	Total
Total Agencia	1336,347	503,867	1840,214
H. Poniente	941,100	327,421	1268,521
H. Guadix	184,856	70,695	255,551
H. Loja	81,718	41,054	122,772
H. Toyo	128,673	64,697	193,37

Tabla nº3 Distribución de la plantilla basado en datos de empleo medio

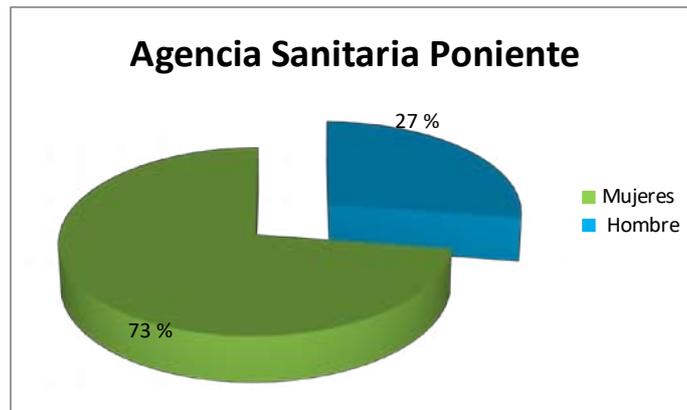


Figura nº1 Porcentajes de distribución plantilla a nivel general

El índice de Feminización (en adelante IF) de la Agencia es de: **2,652**. Esto quiere decir que por cada hombre hay 2.652 mujeres. El Índice de Presencia relativa (en adelante IPRHM;) es: **1.452**.

Los datos recopilados y que se observan respecto a la feminización de la plantilla reproducen los datos obtenidos por análisis del INE en cuanto a participación de mujeres y hombres en el sector sanitario y servicios sociales³⁵ así como los datos de la Consejería de Salud para el año 2016³⁶. Los datos son semejantes también a los resultados obtenidos para el SAS.

Edad de la plantilla:

³⁵ Ampliar más información en la siguiente dirección web HOMBRES Y MUJERES EN CIFRAS, datos sobre "ocupación, rama de ocupación y periodo" publicados por el INE disponible en <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943>

³⁶ Los datos referidos a la Consejería de Salud están disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Memoria_Estadistica_Salud_2017.pdf

La media de las mujeres es de **44.16** y la media de edad de los hombres es de: **44.37**. Las personas de mayor edad se concentran en los **grupos profesionales** de puestos con responsabilidad y personal no sanitario.

Sin embargo, **distribuidos por edad** y con datos de IC (análisis intrasexo) la distribución es la siguiente, Comparados a nivel de IC (o análisis intra-sexo) tenemos los resultados siguientes:

- Las mujeres tienen una edad que ronda 21-34; 45-4; 55-59 & >60 años
- Los hombres tienen una edad que ronda 35-44 & 50-54.

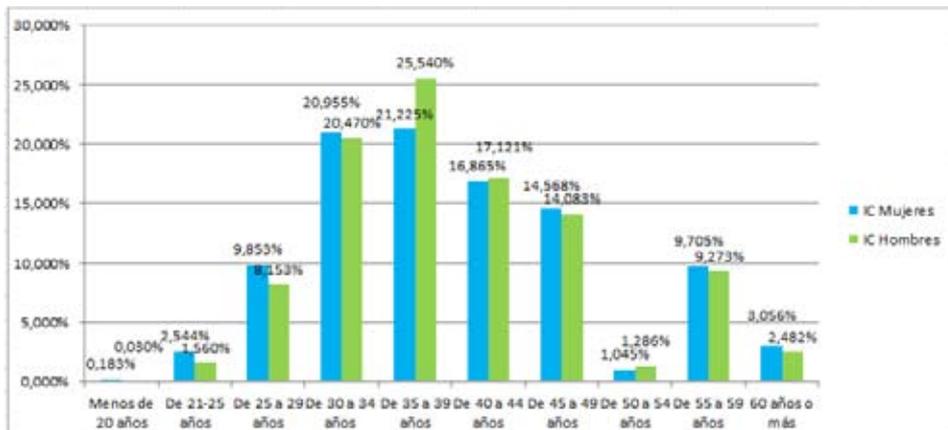


Figura nº 2 Distribución de la plantilla a nivel intrasexo por edad

Antigüedad:

Y distribuidos por IC (análisis intrasexo) se reparte la antigüedad de servicios prestados en la agencia se puede observar que: a) las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los tramos más cortos de tiempo (menor antigüedad); b) estos a su vez están más presentes en el tramo de antigüedad de 10-20 años; c) No existen diferencias en el tramo de 20-25 años.

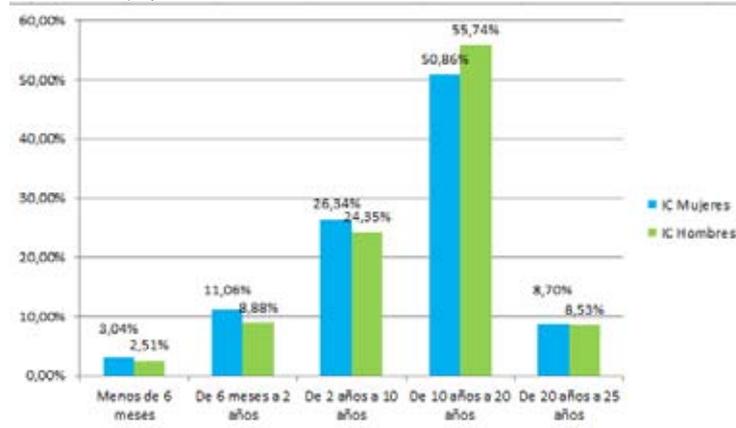


Figura nº 3 Distribución de la plantilla a nivel intrasexo por antigüedad

Se hace necesario relacionar esto con la distribución de los tipos de contrato que cada sexo presenta

Distribución de la plantilla por categoría profesional en función del Índice De Presencia Relativa (IPRHM).

Distribución de la plantilla por grupo.

Grupo	Mujeres	Hombres	IPRHM
Cargos de Responsabilidad	36,367	42,610	0,921
Personal Sanitario Facultativo	214,573	167,033	1,125
Personal Sanitario No Facultativo	844,664	186,234	1,64
Personal No Sanitario	240,743	107,989	1,379
TOTAL PLANTILLA	1336,347	503,867	1,452

Tabla nº4 Resumen del indicador de Presencia Relativa para cada grupo profesional

Aunque el dato calculado para toda la toda la plantilla a nivel global muestra un **IPRHM** cercano a la presencia equilibrada inclinado a mujeres (IPRHM=1,452), por desglose de categorías se evidencia:

- Infrarrepresentación en puestos de toma de decisión dentro de un sector ampliamente feminizado (El IPRHM en puestos de máxima decisión es de 0.56 para personal directivo y 0.5 para direcciones médicas en funciones). **Segregación vertical**
- La fuerte presencia femenina se encuentra en el Personal Facultativo (14 de 26³⁷ categorías), profesiones sanitarias del Grupo II, III, IV y el grupo V. **Segregación horizontal.**
- La **tendencia hacia la feminización en el sector** se observa en los puestos de especialistas en formación en valores por encima del 1.2 en el IPRHM (1.4 para Facultativos/as EIR y 2 para Diplomados/as EIR). **Segregación horizontal**
- El único cargo de responsabilidad donde el IPRHM evidencia una mayoría femenina, como sector feminizado que es el sanitario, es el de "Gestor/a de Cuidados". Cargo de nivel intermedio en toma de decisión lo supondría un **techo un cristal**

En equilibrio estricto (1) se encuentran dos puestos de toma de decisión que no son de máximo nivel: Subdirección Asistencial y Coordinación Asistencial

Los datos se exponen de menor a mayor índice:

³⁷ No se incluye la Formación de facultativa/o especialista de área en esta apreciación.

	Mujeres	Hombres	Total	IF	IC Mujeres	IC Hombres	IPRH M	ID MUJERES	ID HOMBRES
Subdirector/a Área Administrativa	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000%	0,198%	0,000	0,000%	100,000%
Médico/a de Admisión y Documentación Clínica	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000%	0,198%	0,000	0,000%	100,000%
Operador/a Informática	0,008	4,964	4,972	0,002	0,001%	0,985%	0,003	0,168%	99,832%
Facultativo/a Especialista de Área Urología	1,000	5,800	6,800	0,172	0,075%	1,151%	0,294	14,706%	85,294%
Medica/A General	1,229	6,000	7,229	0,205	0,092%	1,191%	0,340	17,003%	82,997%
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Intensiva	1,167	3,942	5,108	0,296	0,087%	0,782%	0,457	22,839%	77,161%
Facultativo/a Especialista de Área Cirugía Ortopédica Y Traumatología	4,167	12,769	16,936	0,326	0,312%	2,534%	0,492	24,605%	75,395%
Director/a Médico/a en funciones	3,000	9,000	12,000	0,333	0,224%	1,786%	0,500	25,000%	75,000%
Persona Directivo	1,354	3,441	4,795	0,394	0,101%	0,683%	0,565	28,241%	71,759%
Facultativo/a Especialista de Área Cardiología	3,028	6,705	9,733	0,452	0,227%	1,331%	0,622	31,108%	68,892%
Técnico/a Medio (Función Gestión Administrativa)	5,889	12,500	18,389	0,471	0,441%	2,481%	0,640	32,024%	67,976%
Facultativo/a Especialista de Área Cirugía Gral. Y Del A. Digestivo	4,292	8,654	12,946	0,496	0,321%	1,718%	0,663	33,151%	66,849%
Técnico/a Superior (Función Gestión Administrativa)	6,367	10,306	16,672	0,618	0,476%	2,045%	0,764	38,187%	61,813%
Facultativo/a Especialista de Área Dermatología Médico-Quirúrgica Y Venerología.	3,733	5,114	8,847	0,730	0,279%	1,015%	0,844	42,200%	57,800%
Facultativo/a Especialista de Área Anestesiología Y Reanimación	8,915	11,352	20,266	0,785	0,667%	2,253%	0,880	43,987%	56,013%
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Preventiva Y Salud Pública/Facultativo/a Especialista de Medicina del trabajo ³⁸	0,793	1,000	1,793	0,793	0,059%	0,198%	0,885	44,228%	55,772%
RU Área asistencial	5,711	7,170	12,881	0,797	0,427%	1,423%	0,887	44,339%	55,661%
RU Área administrativa	9,635	12,000	21,635	0,803	0,721%	2,382%	0,891	44,535%	55,465%
Facultativo/a Especialista de Área Oftalmología	8,314	9,123	17,437	0,911	0,622%	1,811%	0,954	47,681%	52,319%
Facultativo/a Especialista de Área Farmacia Hospitalaria	2,740	2,997	5,738	0,914	0,205%	0,595%	0,955	47,760%	52,240%
Facultativo/a Especialista de Área Otorrinolaringología	5,035	5,049	10,084	0,997	0,377%	1,002%	0,999	49,933%	50,067%
Subdirector/a Área Asistencial	1,000	1,000	2,000	1,000	0,075%	0,198%	1,000	50,000%	50,000%
Coordinador Área Asistencial	3,000	3,000	6,000	1,000	0,224%	0,595%	1,000	50,000%	50,000%
Trabajador/a Social	1,000	1,000	2,000	1,000	0,075%	0,198%	1,000	50,000%	50,000%
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Familiar Y Comunitaria	47,234	41,810	89,043	1,130	3,535%	8,298%	1,061	53,046%	46,954%
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Interna	12,954	9,740	22,694	1,330	0,969%	1,933%	1,142	57,082%	42,918%
Facultativo/a Especialista de Área Radiodiagnóstico	7,794	4,958	12,752	1,572	0,583%	0,984%	1,222	61,117%	38,883%
Facultativo/a Especialista de Área Psiquiatría	3,217	2,009	5,226	1,601	0,241%	0,399%	1,231	61,555%	38,445%
Fisioterapeutas	14,847	8,522	23,370	1,742	1,111%	1,691%	1,271	63,533%	36,467%
Facultativo/a Especialista de Área Neumología	5,648	3,207	8,855	1,761	0,423%	0,636%	1,276	63,784%	36,216%
Facultativo/a Especialista de Área Anatomía Patológica	4,000	2,000	6,000	2,000	0,299%	0,397%	1,333	66,667%	33,333%
Facultativo/a Especialista de Área Psicología Clínica	2,000	1,000	3,000	2,000	0,150%	0,198%	1,333	66,667%	33,333%
Facultativo/a Especialista de Área Aparato Digestivo	9,652	4,750	14,402	2,032	0,722%	0,943%	1,340	67,019%	32,981%
Facultativo/a Especialista de Área Nefrología	2,788	1,362	4,150	2,047	0,209%	0,270%	1,344	67,185%	32,815%
Gestor/a de Cuidados de Área	12,667	6,000	18,667	2,111	0,948%	1,191%	1,357	67,857%	32,143%
TER	38,689	17,942	56,631	2,156	2,895%	3,561%	1,366	68,318%	31,682%
Celador/a	107,260	45,363	152,623	2,364	8,026%	9,003%	1,406	70,278%	29,722%
Facultativo/a Especialista en Formación	17,384	7,296	24,680	2,383	1,301%	1,448%	1,409	70,439%	29,561%
Facultativo/a Especialista de Área Pediatría	13,293	5,364	18,657	2,478	0,995%	1,065%	1,425	71,249%	28,751%
Facultativo/a Especialista de Área Análisis Clínicos	4,806	1,677	6,483	2,866	0,360%	0,333%	1,483	74,130%	25,870%
Matrón/a	20,055	6,927	26,982	2,895	1,501%	1,375%	1,487	74,326%	25,674%
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Física Y Rehabilitación	6,658	2,295	8,952	2,901	0,498%	0,455%	1,487	74,367%	25,633%
Administrativo/a	121,219	34,857	156,076	3,478	9,071%	6,918%	1,553	77,667%	22,333%

38 En el presente trabajo el 0.793 correspondiente a mujer se refiere a Med. Preventiva y salud y el 01 a Medicina Especialista del trabajo. Por ello, el puesto feminizado sería Med. Preventiva y Salud y el Masculinizado sería Med Especialista del trabajo.

DUE	342,083	92,424	434,506	3,701	25,598%	18,343%	1,575	78,729%	21,271%
Facultativo/a Especialista de Área Obstetricia Y Ginecología	26,918	6,061	32,979	4,441	2,014%	1,203%	1,632	81,621%	18,379%
TEAP	4,831	1,000	5,831	4,831	0,361%	0,198%	1,657	82,849%	17,151%
Aux. Farmacia	9,024	1,511	10,535	5,973	0,675%	0,300%	1,713	85,660%	14,340%
TEL	54,852	8,857	63,709	6,193	4,105%	1,758%	1,722	86,098%	13,902%
Aux. Enfermería	344,796	41,667	386,463	8,275	25,801%	8,269%	1,784	89,218%	10,782%
TEDES	6,846	0,384	7,230	17,809	0,512%	0,076%	1,894	94,683%	5,317%
Facultativo/a Especialista de Área Hematología Y Hemoterapia	4,043	0,000	4,043		0,303%	0,000%	2,000	100,000%	0,000%
Facultativo/a Especialista de Área Microbiología Y Parasitología	3,000	0,000	3,000		0,224%	0,000%	2,000	100,000%	0,000%
Tco-A Farmacia Hospitalaria	0,452	0,000	0,452		0,034%	0,000%	2,000	100,000%	0,000%
Diplomado/a Sanitario en Formación	5,960	0,000	5,960		0,446%	0,000%	2,000	100,000%	0,000%

Tabla nº5 Resumen de indicadores calculados para la plantilla en función de las categorías profesionales y sexo ordenados en función del IF.



En resumen, las categorías de amplia presencia femenina (**feminizadas**) en base a su IF son (por orden alfabético) los 30 siguientes:

Administrativo/a	F.E.A Neumología
Aux. Enfermería	F.E.A Obstetricia Y Ginecología
Aux. Farmacia	F.E.A Pediatría
Celador/a	F.E.A Psicología Clínica
Diplomado/a Sanitario en Formación	F.E.A Psiquiatría
DUE	F.E.A Radiodiagnóstico
F.E.A Análisis Clínicos	Facultativo/a Especialista en Formación
F.E.A Anatomía Patológica	Fisioterapeutas
F.E.A Aparato Digestivo	Gestor/a de Cuidados de Área
F.E.A Hematología Y Hemoterapia	Matrón/a
F.E.A Medicina Interna	Tco-A Farmacia Hospitalaria
F.E.A Medicina Física Y Rehabilitación	TEAP
F.E.A Microbiología Y Parasitología	TEDES
F.E.A Nefrología	TEL
	TER

En resumen, las categorías de amplia presencia masculina (**masculinizadas**) en base a su IF son (por orden alfabético) las 21 siguientes:

Director/a Medico/a en funciones	F.E.A Otorrinolaringología
F.E.A Anestesiología Y Reanimación	F.E.A Urología
F.E.A Cardiología	Medica/A General
F.E.A Cirugía Gral. Y Del A. Digestivo	Médico/a de Admisión y Documentación Clínica
F.E.A Cirugía Ortopédica Y Traumatología	Operador/a Informática
F.E.A Dermatología Médico-Quirúrgica Y Venerología.	Persona Directivo
F.E.A Farmacia Hospitalaria	RU Área administrativa
F.E.A Medicina Intensiva	RU Área asistencial
F.E.A Medicina Preventiva Y Salud Pública	Subdirector/a Área Administrativa
F.E.A Oftalmología	Técnico/a Medio (Función Gestión Administrativa)
Facultativo/a Especialista de Área Medicina Familiar Y Comunitaria	Técnico/a Superior (Función Gestión Administrativa)

En resumen, las categorías de presencia equilibrada en base a su IF³⁹ son (por orden alfabético) las 3 siguientes:

Subdirector/a Área Asistencial
Coordinador Área Asistencial

³⁹ Cuando este indicador es tendente a uno ambos sexos están en equilibrio.

Trabajador/a Social

Si analizamos cómo es el reparto de puestos a nivel intrasexo o **Índice de Concentración**, que supone comparar la presencia de mujeres en cada categoría sobre el total de mujeres de la Agencia y similar proceder en el caso de hombres, se observa que comparativamente a su sexo hombres y mujeres se encuentran en mayor medida en los puestos siguientes:

- Enfermería (Hombres y mujeres)
- Aux. Enfermería (Hombres y mujeres)
- FEA Medicina Familiar y Comunitaria (Hombres y mujeres)
- Celador/a (hombres)
- Administrativo/a (mujeres)

Si estudiamos los **datos por servicio**, observamos que la feminización de todos los servicios salvo 6 de ellos.

Servicio Adscripción/Especialidad	Mujeres	Hombres	IF 2016-17
UROLOGIA	1,000	5,800	0,172
SS.GG	1,500	6,500	0,231
DERMATOLOGIA	3,733	5,114	0,730
OFTALMOLOGIA	8,314	9,123	0,911
D. ECONOMICO FINANCIERA	30,627	31,474	0,973
O.R.L.	5,035	5,049	0,997
D. GERENCIA	15,520	10,760	1,442
TRAUMATOLOGIA	31,733	21,698	1,462
FARMACIA	14,043	9,423	1,490
U.C.I	16,978	11,381	1,492
D. ENFERMERIA	19,019	11,000	1,729
D. MEDICA	84,344	41,308	2,042
CARDIOLOGIA	28,788	13,578	2,120
CIRUGIA	26,844	12,596	2,131
REHABILITACION	23,620	10,817	2,184
RADIOLOGIA	60,812	27,177	2,238
URGENCIAS	283,164	118,701	2,386
D. RRHH	23,303	8,939	2,607
BLOQUE QUIRÚRGICO	132,863	45,976	2,890
SALUD MENTAL	26,864	9,258	2,902
MEDICINA INTERNA	47,881	14,285	3,352
DIGESTIVO	33,919	8,998	3,770
TOCOGINECOLOGIA	93,355	21,199	4,404
NEUMOLOGIA	28,876	5,029	5,742
BIOTECNOLOGIA	83,824	13,883	6,038
HEMODIALISIS	17,571	2,847	6,171
CC.EE	144,215	16,464	8,760
PEDIATRIA	48,598	5,491	8,851

Tabla nº6 Distribución de los servicios en función del Índice de Feminización

 Servicios feminizados  Servicios masculinizados

Diversidad funcional en la Agencia Sanitaria Poniente y Nacionalidad diferente a la española

No se observan brechas en este sentido. La necesidad de centra en seguir observando el dato y ver evoluciones futuras.

Condiciones laborales de la agencia sanitaria poniente

Tipo de contrato y jornada

En este análisis se han incluido las reducciones de jornada con motivo de guardia legal de menores y similares. La información sobre Reducciones de Jornada por este motivo se aporta, diferenciado, al final del apartado de CONCILIACION específicamente.

En todos los niveles de estudio de jornada y tipo de contratos la presencia de mujeres frente a hombres es mayoritaria dada la feminización de la plantilla. Para dar mayor visibilidad de la información se ha analizado por separadas las muestras de hombres y mujeres y el tipo de contrato que tienen en relación a su sexo (IC o intrasexo).

Tipo de jornada:

El análisis intrasexo evidencia **la mayor presencia de mujeres en contratos inferiores a la jornada completa**. Siendo especialmente feminizado 4.3 mujeres por cada hombre

JORNADA	VINCULACION	Mujeres	Hombres	IF	IC Mujeres	IC Hombres
Completa (100%)	jornada completa	1148,738	460,660	2,494	85,961%	91,425%
Parcial (x<100%)	jornada parcial	187,609	43,207	4,342	14,039%	8,575%
TOTAL		1336,347	503,867	2,652	100,000%	100,000%

Tabla nº7 Índices de concentración por cada sexo en función del tipo de jornada

Modalidad contractual:

Sin atender al porcentaje de jornada y tan solo analizando los datos de tipo de modalidad contractual, en los datos obtenidos se evidencia la mayor presencia de hombres en contratos indefinidos y de interinidad por sustitución así como se evidencia una masculinización en los contratos de alta dirección.

TIPO DE CONTRATO	Mujeres	Hombres	IF	IC Mujeres	IC Hombres
Alta Dirección	2,354	5,441	0,433	0,176%	1,080%
Indefinido	757,027	325,081	2,329	56,649%	64,517%
Interino hasta proceso	164,067	72,374	2,267	12,277%	14,364%
Interino sustituto/a	241,329	55,054	4,383	18,059%	10,926%
Eventual	143,226	34,621	4,137	10,718%	6,871%
Obra y servicio	5,000	4,000	1,250	0,374%	0,794%
Contrato de formación	23,344	7,296	3,200	1,747%	1,448%
TOTAL	1336,347	503,867	2,652	100,000%	100,000%

Tabla nº8 Resumen de indicadores calculados para la plantilla en función del tipo de contrato

Combinando el nivel de análisis del porcentaje de jornada, la modalidad contractual se observa que:

- los hombres a jornada completa presentan más contratos estables (Contrato de carácter indefinido e interinidad hasta proceso) que las mujeres y que ellas a jornada completa ellas tiene más contratos temporales (Contrato de interinidad por sustitución, eventual, contratos de formación).

- En una jornada parcial inferior al 100%, las mujeres de nuevo presentan más contratos de carácter temporal salvo en la modalidad de carácter indefinido para este tramo.

JORNADA	VINCULACION	M	H	IF	IC M	IC H	Total de contratos
Completa (100%)	Alta Dirección	2,354	5,441	0,433	0,176%	1,080%	1609.398
	Indefinido	665,199	308,242	2,158	49,777%	61,175%	
	Interino hasta proceso	145,478	62,747	2,319	10,886%	12,453%	
	Interino sustituto/a	185,536	42,411	4,375	13,884%	8,417%	
	Eventual	121,826	30,524	3,991	9,116%	6,058%	
	Obra y servicio	5,000	4,000	1,250	0,374%	0,794%	
	Contrato de formación	23,344	7,296	3,200	1,747%	1,448%	
	SUBTOTAL JORNADA COMPLETA	1148,738	460,660	2,494	85,961%	91,425%	
Parcial (x<100%)	Alta Dirección	0,000	0,000		0,000%	0,000%	230.816
	Indefinido	91,828	16,839	5,453	6,872%	3,342%	
	Interino hasta proceso	18,589	9,628	1,931	1,391%	1,911%	
	Interino sustituto/a	55,793	12,643	4,413	4,175%	2,509%	
	Eventual	21,399	4,097	5,223	1,601%	0,813%	
	Obra y servicio	0,000	0,000		0,000%	0,000%	
	Contrato de formación	0,000	0,000		0,000%	0,000%	
	SUBTOTAL JORNADA COMPLETA	187,609	43,207	4,342	14,039%	8,575%	
TOTAL		1336,347	503,867	2,652	100,000%	100,000%	

Tabla n°9: Resumen de indicadores calculados en función del tipo de contrato y jornada

En resumen: comparativamente las mujeres presentan mayor temporalidad y un empleo a tiempo parcial, al contrario que los hombres quienes presentan contratos considerados de mayor estabilidad como es Contrato indefinido y contrato de interinidad por proceso. Esto coincidente con los datos a nivel macro del INEM y del INE respecto a las características del empleo de carácter femenino y para el sector servicios⁴⁰.

Contratos estables: Indefinido + Interinidad	Jornada Completa	Jornada Parcial
IC Hombres	73,628%	5,253%
IC Mujeres	60,664%	8,263%

Tabla n°10 resumen del IC de cada sexo en función de la jornada en contratos estables

Contratos no estables: Obra y servicio, eventual, interinidad por sustitución y c. de formación)	Jornada Completa	Jornada Parcial
IC Hombres	16,717%	3,322%
IC Mujeres	25,121%	5,776%

Tabla n°11 resumen del IC de cada sexo en función de la jornada en contratos no estables

Tramo Horario - Turnos

En todos los niveles de tramo horario en que se distribuye la jornada la presencia de mujeres frente a hombres es mayoritaria dada la feminización de la plantilla. Para dar mayor visibilidad a la información

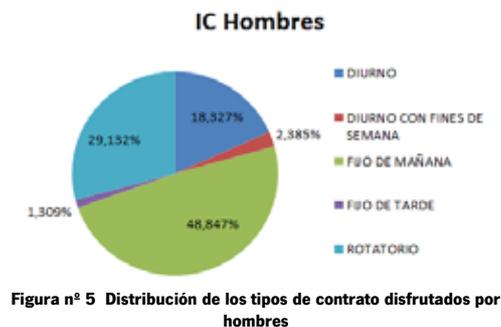
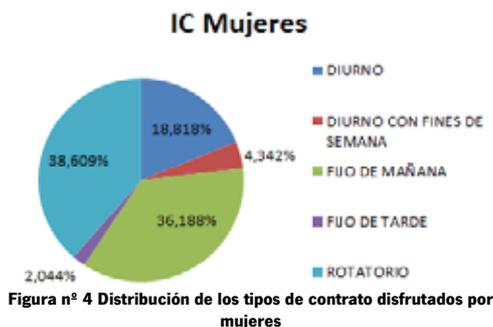
40 Consultar información en SEPE (2017) Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres en 2016. Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imi2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf

se ha analizado por separadas las muestras de hombres y mujeres (nivel intrasexo por IC) y conjuntamente (intersexo por ID)

Analizando el tipo de turno del que los hombres hacen mayor uso (análisis intrasexo o IC) evidencia la presencia mayoritaria de hombres en turno fijo de mañana. Por el contrario, el tipo de turnos que presentan las mujeres es Diurno con fines de semana; fijo tarde, rotatorio y diurno

HORARIO - TURNOS	Mujeres	Hombres	Total	IF	IC M	IC H	ID M	ID H
DIURNO	251,467	92,345	343,812	2,723	18,818%	18,327%	73,141%	26,859%
DIURNO CON FINES DE SEMANA	58,025	12,015	70,041	4,829	4,342%	2,385%	82,845%	17,155%
FIJO DE MAÑANA	483,595	246,122	729,717	1,965	36,188%	48,847%	66,272%	33,728%
FIJO DE TARDE	27,312	6,596	33,908	4,141	2,044%	1,309%	80,547%	19,453%
ROTATORIO	515,947	146,788	662,736	3,515	38,609%	29,132%	77,851%	22,149%
TOTAL	1336,347	503,867		2,652	100,000%	100,000%		

Tabla nº12 Resumen de indicadores calculados para la plantilla en función del tipo de turno



Tipo de turno	IC M	IC H
DIURNO	18,818%	18,327%
DIURNO CON FINES DE SEMANA	4,342%	2,385%
FIJO DE MAÑANA	36,188%	48,847%
FIJO DE TARDE	2,044%	1,309%
ROTATORIO	38,609%	29,132%

Tabla nº 13 Resumen de los IC en función del tipo de turno

En comparativa, según el tipo de contrato para cada sexo y en relación al total de la plantilla, las mujeres desarrollan un trabajo con más turnicidad.

El **resumen** de este apartado puede ser el siguiente:

- La plantilla masculina presenta contratos de más estabilidad en comparación a la femenina.
- La plantilla femenina presenta mayor temporalidad en el empleo en cuanto al tipo de contratos.
- La plantilla femenina presenta mayor contratos a tiempo parcial en cuanto al tipo de jornada.

- Los contratos rotatorios son realizados principalmente por mujeres.

Acceso, promoción profesional

Acceso: descripción de los sistemas de acceso y datos

Al analizar la contratación se observa que las nuevas altas generadas, como corresponde a un **sector feminizado**, son mayores en mujeres que en hombres contratadas. **Salvo en los puestos de responsabilidad**. Donde el IPRHM evidencia de nuevo que existe el fenómeno de **segregación vertical**. También se observa menor participación femenina en **algunas especialidades de PSF y un puesto de PNoS**⁴¹. Las pautas de contratación repiten este proceso. Los resultados por categorías son los siguientes:

	Candidaturas		Contrataciones		contrataciones							
	M	H	M	H	ID M	ID H	TOTAL	IC M	IC H	IPRHM	IF CANDIDATURAS	IF CONTRATACIONES
C. RESPONSABILIDAD	7.000	4.000	1.240	1.933	39,080%	60,920%	3.173	0,302%	2,17%	0,782	1,750	0,643
PSF	753.000	450.000	64.104	29.949	65,816%	31,164%	93.153	17,175%	32,66%	1,376	1,673	2,207
PSnF	12002.000	2471.000	245.055	40.097	65,966%	14,032%	285.753	65,617%	45,07%	1,719	4,837	6,127
PS	5173.000	2841.000	62.927	19.144	76,674%	23,326%	82.071	16,660%	21,32%	1,530	1,621	3,257
TOTAL	17902.000	5764.000	373.243	66.957								
TOTAL PERSONAS CANDIDATAS/CONTRATADAS	23696.000		462.200									

Tabla nº 14 Candidaturas presentadas, contrataciones e indicadores calculados por grupo profesional y sexo

Cuando se analiza por separado es cuando se observan los fenómenos de la **segregación horizontal y vertical** que se reproducen en la contratación y que están presentes en la distribución de la plantilla. También se puede ver y comparar los IF de las candidaturas presentadas y los IF de las contrataciones realizadas para los puestos de toma de decisión (este fenómeno se reproducirá también en la promoción y selección interna y se puede observar en la distribución actual de la plantilla)

Dentro de los puestos de toma de decisión se observa la siguiente distribución en la tabla. Se reproduce la feminización del puesto de gestión de cuidados y la masculinización de los siguientes niveles visto también en la distribución actual de la plantilla

	PUESTOS	Candidaturas		Contrataciones		contrataciones					
		M	H	M	H	ID M	ID H	TOTAL CONTRATACIONES	IC M	IC H	IPRHM
Puestos con responsabilidad	Coordinadora Área Asistencial (ej. Coordinadora Fisioterapia/Coordinadora Enfermería) (Procesos específicos)			0,000	0,000			0,000	0,00%	0,00%	-
	Directora Médica en funciones (Procesos específicos)			0,000	0,000			0,000	0,00%	0,00%	-
	Subdirectora Área Administrativa (Procesos específicos)			0,000	0,000			0,000	0,00%	0,00%	-
	Subdirectora Área Asistencial			0,000	0,000			0,000	0,00%	0,00%	-
	Personal Directivo	0,000	0,000	0,000	0,598	0,000%	100,000%	0,598	0,00%	0,67%	0,900
	RU Área asistencial (Procesos específicos)	1,090	2,000	0,256	0,668	27,706%	72,294%	0,924	0,07%	0,75%	0,554
	RU Área administrativa (Procesos específicos)	4,000	2,000	0,556	0,667	45,462%	54,538%	1,223	0,15%	0,75%	0,909
	Gestoría de Cuidados de Área (Procesos específicos)	2,000	0,000	0,428	0,000	100,000%	0,000%	0,428	0,11%	0,00%	2,000

Tabla nº15 Candidaturas presentadas, contrataciones e indicadores calculados por sexo para Cargos con Responsabilidad

En el resto de puestos, ya sin responsabilidad, se puede ver la masculinización de algunas categorías y feminización de otras⁴².

Puestos masculinizados:

41 Puestos que van en línea con la segregación horizontal que se observa al describir a la plantilla.

42 Más informes y datos en el informe completo

- Operador/a Informática
- Técnico/a Superior (Función Gestión Administrativa)
- Facultativo/a Especialista de Área Otorrinolaringología
- Facultativo/a Especialista de Área Neumología
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Intensiva
- Facultativo/a Especialista de Área Cirugía Ortopédica Y Traumatología
- Facultativo/a Especialista de Área Cirugía Gral. Y Del A. Digestivo
- Facultativo/a Especialista de Área Cardiología
- Facultativo/a Especialista de Área Análisis Clínicos

Puestos feminizados:

- Aux. Enfermería
- Aux. Farmacia
- DUE
- Facultativo/a Especialista de Área Anatomía Patológica
- Facultativo/a Especialista de Área Anestesiología Y Reanimación
- Facultativo/a Especialista de Área Aparato Digestivo
- Facultativo/a Especialista de Área Dermatología Médico-Quirúrgica Y Venerología.
- Facultativo/a Especialista de Área Farmacia Hospitalaria
- Facultativo/a Especialista de Área Hematología Y Hemoterapia
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Del Trabajo
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Familiar Y Comunitaria
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Física Y Rehabilitación
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Interna
- Facultativo/a Especialista de Área Medicina Preventiva Y Salud Pública
- Facultativo/a Especialista de Área Microbiología Y Parasitología
- Facultativo/a Especialista de Área Nefrología
- Facultativo/a Especialista de Área Obstetricia Y Ginecología
- Facultativo/a Especialista de Área Oftalmología
- Facultativo/a Especialista de Área Pediatría
- Facultativo/a Especialista de Área Psicología Clínica
- Facultativo/a Especialista de Área Psiquiatría
- Facultativo/a Especialista de Área Radiodiagnóstico
- Facultativo/a Especialista de Área Urología
- Facultativo/a Especialista en Formación
- Fisioterapeutas
- Matrón/a
- Medica/A General
- Médico/a de Admisión y Documentación Clínica
- TEAP
- TEDS
- TEL

Promoción interna

Promoción Interna a puestos incluidos en la **III Bolsa de Contratación temporal y sus anexos.**

Se evidencia una **feminización del sector** en el sistema de promoción de bolsa y una segregación horizontal de los puestos en general en general.

→ Datos

En términos de IC hombres y mujeres solicitan promocionar en términos semejantes ICM (10.8) e ICH (11.7) ligeramente más hombres que mujeres. La contratación es semejante entre los sexos pero ligeramente inclinada a mujeres ICM (1.1) y ICH (0.85).

Aunque haya candidaturas de cualquier de los sexos no se han producido contratación (bolsa o anexo) en: Operador/a informático, auxiliar de farmacia, TEDS; TEAP, Fisioterapeuta

- El indicador de paridad IPRHM es superior a 1.2 en las categorías de Adtvo-a; Enfermería, Matrona/Matrón, TEL.
- El indicador de paridad IPRHM es inferior al 0.8 en TER (en la que es incluso de 0.1)

- El indicador de paridad IPRHM está en equilibrio estricto en Aux. de Enfermería 1.02

Promoción Interna a **puestos singulares**

En contraste con lo anterior, en los puestos que se corresponden con una promoción/selección interna para puestos singulares evidencian en la masculinización en la contratación y en las candidaturas. Es decir una segregación vertical⁴³

Es necesario ahondar en las prácticas que promuevan mayor participación equilibrada⁴⁴ en los puestos de responsabilidad así como medidas que permitan incluir la paridad en los puestos de toma de decisión conforme a la legislación.

→ Datos

- El IPRHM de la contratación en los dos casos analizados es 0.0554⁴⁵ y 0.800⁴⁶. Proceso masculinizado
- El IPRHM de las candidaturas en los dos casos analizados es 0.667 y 0.668. Proceso masculinizado

Desarrollo profesional: participación, investigación acreditación, formación

Participación en Comisiones técnicas asistenciales y comités

Datos cuantitativos

Los datos de participación se centran en analizar quienes integran las diferentes comisiones dentro de la Agencia. Esta participación está vinculada a dos aspectos:

- Las participación en la comisiones permiten tomar parte en los diferentes niveles de toma decisión de la Agencia.
- Las participación en si misma está vinculada a procesos relacionados con el acceso, promoción en el trabajo y desarrollo profesional como es la acreditación de profesionales, la carrera o las bolsas de empleo⁴⁷

La participación dentro de las comisiones muestra un indicador equilibrado de IPRHM de 1 si se analiza sobre el total de las personas que participan en la comisiones (sumados número total de mujeres y nº total de hombres que la componen y qué porcentaje de este grupo son hombres o mujeres). Sin embargo, se puede observar que aunque la distribución sobre quienes participan aporta ese dato, si lo comparamos con el total de personas que trabajan en la agencia la información cambia lo que propicia revisar los criterios de entrada y participación en las comisiones. P.ej: vista la distribución de tipos de contrato de interinidad hasta proceso y contrato indefinido que se pone como

43 Este dato viene a replicar el análisis actual de la plantilla que compone la Agencia.

44 Este dato se puede vincular con las posibles necesidades de conciliación que tenga el personal directivo que se reconoce y se puede relacionar con la carga familiar y número de descendientes menores de 18 años.

Recordar que la participación del a mujer y del hombre conforme aumenta el número de hijas/os es menor, especialmente acusado por las mujeres y en los puestos de responsabilidad además, es más patente.

45 Puesto a cargo intermedio facultativo

46 Puesto a cargo intermedio de gestión y servicios

47 En estos tres procesos, la participación de comisiones técnico asistenciales es un criterio a valorar dentro de las instrucciones que regulan el proceso.

criterio para participar pudiendo explorar otras opciones o suma de contratos⁴⁸ que garanticen una continuidad en la asistencia y participación como interinidad sustitución etc.

Figura nº 6 Porcentaje de representación por sexo de las persona que participan en comisiones

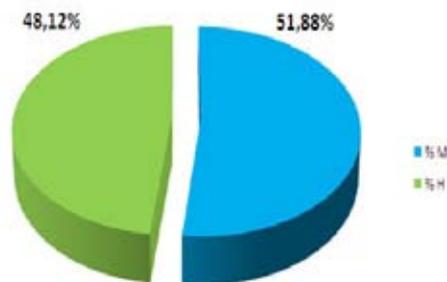
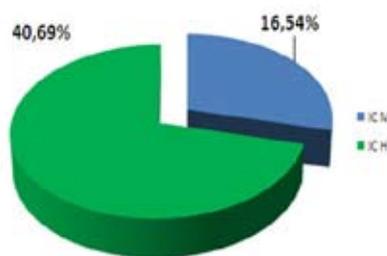


Figura nº 7 Porcentaje de representación por sexo de las persona que participan en comisiones y su población de referencia.



Revisión cualitativa del reglamento de las comisiones⁴⁹:

Algunas recomendaciones para el documento tras una revisión cualitativa:

- Incluir en la introducción del reglamento el compromiso con la lg. De oportunidades HM y los artículos de la ley 12/2007 sobre transversalidad de género. El reglamento puede acogerse a varias consideraciones incluidas en la ley.
- Registrar la participación de Hombres y Mujeres de forma desagregada por sexo. Para poder estudiar el impacto de género es preciso conocer los datos de participación de hombres y mujeres de forma desagregada. (Ley 12/2007 en Andalucía art. 6.3; art 10)..
- Promover la participación equilibrada en las convocatorias de nuevas admisiones de participación en la Comisión/ Comité: Incluir dentro del ámbito bajo el que se regula este órgano y las comisiones tco asistenciales a las que afecta una referencia a la normativa donde aparece la participación equilibrada, tal como estipula la Andalucía y España (Ley 12/2017 art. 4.8; Art 11) / Ley 3/2007 Art. 14.4)
- Redactar el reglamento en lenguaje inclusivo. Priorizando el uso de un lenguaje empleando termino genéricos, inclusivos y que faciliten el discurso tal cual estipula la normativa en Andalucía (ejemplo en la normativa andaluza se indica en el art 4.10 y art 9). La fórmula del desdoblamiento será empleada cuando no quede más recurso para la inclusión que utilizarla y siempre respetando la alternancia de la fórmula a/o vs o/a, para facilitar un estilo equitativo al tratamiento de ambos sexos.
- Incluir dentro de las medidas que se indican como “falta de asistencia justificada” una referencia a las víctimas de violencia de género para aclara que está situación se considera como tal. Además de incluirlo puede hacer visible este compromiso con la LOIHM).

⁴⁸ Se recomienda revisar este concepto con la definición de discriminación indirecta por razón de sexo art 6.2 & 6.3:

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, **criterio o práctica aparentemente neutros** pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”

⁴⁹ Se analizó el reglamento general de las comisiones técnicos asistenciales publicado en intranet

- Revisar los horarios establecidos de la reunión de cara a la conciliación de la vida familiar y profesional. Pej adaptar el horario de cita de la comisión de forma que no sea antes de las 09h ni después de las 14h en horario de mañana de cara facilitar la asistencial, haciéndola compatible con los horarios de colegios.

Investigación

En el este sección de análisis la metodología de IGUALSAS se centra en estudiar

- **Proyectos de investigación** que sean financiados, **no se incluyen por tanto comunicaciones, ponencias o ensayos clínicos.**

Con esta consideración, el resultado de estos datos, para el periodo de análisis estudiado muestra dos varones, que se encuentren con un proyecto financiado.

- Como **investigadores/as principales de estos proyectos** se evidencia que los referentes varones lideran este apartado.
- **Becas y publicaciones:** existen becas solicitadas para estos proyectos financiados. Igualmente la presencia es masculina.
- En cuanto a **número artículos publicados** y el **orden de autoría**, se evidencia que es un ámbito en equilibrio (IPRHM=0.94). Bajo la perspectiva de la presencial equilibrada estaríamos dentro de su horquilla. Así mismo, los datos analizados a nivel de porcentaje o de intra-sexo muestran información de diferente impacto para ellos que para ellas.

Figura nº 8 Representación por sexo sobre el total de personas que investiga (hombre o mujer)

Figura nº 9 Representación por sexo sobre el total de personas de personas de la Agencia (hombre o mujer)

BECAS Y PUBLICACIONES	Mujeres	Hombres	Nº de becas/ artículos	IF	% Mujeres (total de artículos)	% Hombres (total de artículos)	IPRHM	IC M	IC H
Número becas solicitadas	0	2	2	0,0	0,0	100,0			
Número becas concedidas	0	2	2	0,0	0,0	100,0			
Número de artículos publicados como primer autor/a	8	9	17	88,9	47,1	52,9	0.94	0,599%	1,786%
TOTAL DE LA PLANTILLA	1336,347	503,867	21						

Tabla nº 16: Resumen de indicadores calculados para Becas y Publicaciones

En cuanto al **número de proyectos activos** que analizan de forma desagregada la variable sexo coinciden en que son el 100%.

RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DESAGREGADA SEGÚN SEXO	Número AGENCIA
Nº de investigaciones con información desagregada según sexo en proyectos activos en los últimos 12 meses	2
Nº total de investigaciones activas en los últimos 12 meses	2

% Investigaciones que recogen y analizan la información según sexo	100,0
--	-------

Tabla nº 17: N° de proyecto que consideran la variable sexo

El **resumen** los IC y los IPRHM para este apartado muestran dos visiones diferentes: Los porcentajes analizados en base a cuántos hombres y mujeres participan en las publicaciones con una presencia equilibrada como indica el IPRHM, El IC da más información respecto a la situación de cada sexo

Acreditación⁵⁰

En términos de IC hombres y mujeres optan por igual a los procesos de acreditación en algunas de sus fases de forma semejante, ligeramente más en hombres que mujeres en las fases de solicitud* y evaluación** y términos totales.

En términos de presencia relativa, existe paridad en los diferentes niveles de acreditación, avanzado, experto y excelente⁵¹, pero conforme avanzamos de un nivel de avanzado a excelente el indicador tiende a la baja aunque dentro de un equilibrio. Se puede observar el dato de manera más acusada por IC en mujeres. Se podría apuntar a que el nivel de acreditación parece tener un impacto en la acreditación de las mujeres

		IC M	IC H	ID M	ID H	IPRHM
Acreditaciones	AVANZADO	10,269%	9,446%	67,778%	32,222%	1,356
	EXPERTO	7,576%	10,423%	58,442%	41,558%	1,169
	EXCELENTE	0,673%	1,303%	50,000%	50,000%	1
Fases	SOLICITUDES*	10,774%	16,612%			
	AUTOEVALUACIÓN	13,973%	10,098%			
	EVALUACIÓN**	2,020%	2,280%			
	Totales					

Tabla nº 18 Resumen de indicadores calculados para proceso de acreditación

Los criterios establecidos de acceso al proceso de acreditación – sobre los que tiene influencia la conciliación de la vida familia y laboral (las excedencias familiares, permisos, cambios de servicio, temporalidad del contrato, reducciones de jornada etc)- no son establecidos por la Ag. Sanitaria Poniente.

Formación

Los resultados del área de formación en base a datos cuantitativos y a la revisión de documentos es la siguiente: UIF puede incluir la perspectiva de género en diferentes áreas desde una metodología cualitativa ya que al analizar su documentación se observa:

Estudio e informe de las necesidades formativas: el estudio de las necesidades formativas registra y trata la variable sexo pero no analiza la muestra poblaciones por separado sobre el total de población de la Agencia y de cada centro,. Si analiza. Pej las diferencias de cada centro. Se requiere para todos los ítems de estudio del informe de necesidades formativas (categoría, departamento, sistema de acceso al curso, modalidad, duración, factores que dificultan, factores que facilitan, motivación para realizar el curso etc.)

⁵⁰ Para acreditarse y optar a un determinado nivel es valorable los dos puntos anteriores de participación e investigación y ambos a su vez se valoran en bolsas de empleo, proceso de contratación y carrera profesional.

⁵¹ El indicador se mantienen en paridad dentro de la orquilla 0.8-1.2. Del 0.8-1 se inclina hacia hombre, de 1-1.2 se inclina a mujeres.

1. Desagregar por sexos los datos referidos a las necesidades formativas de hombres y mujeres en relación a la materia de análisis en cumplimiento del art 10.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ello permitirá además analizar el impacto de género según lo que recoge la diversa normativa en Andalucía (Art. 6.3).
2. Estudiar los datos mediante indicadores de género.
3. Estudiar los indicadores bajo conocimientos de género⁵².

Incluyendo temáticas vinculadas al género dentro de la planificación de cursos.

Introducir una perspectiva de género dentro del plan de formación y desarrollo - cualquiera que sea la herramienta que pueda adoptarse - potenciando áreas de formación que estén vinculadas a cada una de las estrategias de trabajo de la Agencia Sanitaria y que han estado relacionadas a los ejes de trabajo del diagnóstico de igualdad. Por ejemplo⁵³ se podrían incluir en las siguientes temáticas:

Conciliación de la vida familiar y laboral (con las medidas de permisos, jornadas y vacaciones específicamente desarrolladas por la Agencia y contempladas en su guía).

Diversidad y orientación sexual

Género y salud.

Igualdad de Género

Impacto de género

Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios

Indicadores de Género

Investigación y género.

Lenguaje inclusivo en el ámbito administrativo

Lenguaje inclusivo en el ámbito de la salud.

Mainstreaming de género o transversalidad de género → identificar la pertinencia de género.

Presupuesto con perspectiva de Género (existe un curso gratuito de la junta para esto⁵⁴)

Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual.

Publicidad institucional no sexista

Riesgo de exclusión social y género

Selección con perspectiva de género NNTT e igualdad de género

Violencia de género (esto ya se viene realizando como parte de la estrategia ya del SSPA y de la Agencia Sanitaria Poniente).

Lenguaje inclusivo⁵⁵

La UIF puede reforzar la implantación del lenguaje inclusivo en sus documentos como: cartelería de los cursos, ofertas de cursos, documento solicitud y autorización de AF externas. La guía didáctica de las acciones formativas se acopla al uso de un lenguaje inclusivo, pudiendo mejorar puntualmente.

Análisis cuantitativo:

Analizada la formación por tipo de formato, se observa que:

- El formato presencial se acompaña de una brecha de género favorable a mujeres de 1,1 puntos.

⁵² Tal como se expone en la publicación de la Junta de Andalucía: **Gonzalez, MA** (s/f) Guía para identificar la pertinencia de género. Edita Instituto de la Mujer. Recuperado de

<https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/104.pdf>

⁵³ Las propuestas aquí referidas de formación constituyen ideas formativas que están vinculadas a las áreas estudiadas en el Diagnóstico IgualSAS y que pueden ser relevantes para introducir la perspectiva de género y mantenerla, que es la idea de la que se trata mediante el plan de igualdad, a lo largo del tiempo.

⁵⁴ Accesible por medio de este enlace: https://www.ceh.junta-andalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/formacion.htm

⁵⁵ La **Orden de 24 de noviembre de 1992**, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos especifica que para determinadas situaciones que a continuación se indican, (art 3) se se redactarán los documentos se tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados y reflejadas sin ambigüedad. Estos casos son:

- Ofertas de empleo.
- Relación de puestos de trabajo.
 - Convocatorias de: Concursos; Oposiciones; Ayudas.
- Cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice.

- El formato semi-presencial y on line se acompañan de una brecha de género favorable a varones de 11.7 y 9.4 respectivamente.

Como resumen de los datos, se puede observar lo siguiente:

- **A nivel global**, la brecha se sitúa en 5 puntos de diferencia entre hombres y mujeres. Favorable a hombres.
- Las bechas de género a favor de las mujeres **son menores** que las de los varones en caso de producirse. Nunca superan la media de 5 puntos calculada. Los varones si.
- En datos globales, las brechas de género (hombres o mujeres) se producen en cursos de **carga lectiva** de 30-150h (hasta 3 puntos favorable a hombres) y/o en formación acreditada (1.4 a mujeres)
- Los diferentes formatos de presentación producen brechas diferentes según categoría. Siendo las más acusadas en los casos de formato semipresencial u on line:
 - El **formato presencial** se acompaña de una brecha de género favorable a mujeres de 1,1 puntos.
 - El **formato semi-presencial y on line se** acompañan de una brecha de género favorable a varones de 11.7 y 9.4 respectivamente.
- Analizados categorías y lugar donde se imparte los cursos, se evidencia que:
 - En formación **“fuera de los centros”** se evidencia brecha importante de género (≥ 400 puntos) a favor de los varones para las categorías de Cargos Intermedios y Personal No sanitario.
 - En formación **“on line”** tiene lugar una brecha de género a favor de varones (≥ 5 puntos) para las categorías de Cargos Intermedios y Personal Sanitario no Facultativo
 - En formación **“dentro del Centro”** de trabajo tiene lugar una brecha de género a favor de varones (≥ 5 puntos) para las categorías de Cargos Intermedios
- La formación máster pese a no mostrar Brecha de Género si tiene índice de feminización muy bajo con un valor de 0.3⁵⁶.
- Se hace necesario estudiar para siguientes evaluaciones los tipos de formación a las que estarían asociadas los contenidos lectivos y cruzar dichos datos con el tipo de carga horaria, formato y categoría-puesto de responsabilidad. Es decir, si los contenidos impartido (Genérico, Transversal o Específico del puesto) están o no asociados al tipo de modalidad de impartición, a los puestos que lo reciben y cómo se reciben.

Formación en acciones formativas relacionadas con género:

El número de profesionales formados en temáticas vinculadas al género como son: Sensibilización contra el maltrato a las mujeres; Factores psicosociales y Violencia laboral es reducido. Siendo más reducido aún en puesto de responsabilidad.

⁵⁶ Los valores por debajo de 1 de este indicador indican infrarrepresentación

	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Profesionales	53	42	Cargos de responsabilidad	12	7
Total	65	49			

Tabla nº 19 Núm. de profesionales con/sin cargo formados en riesgo psicosocial

- **Conciliación y Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar**

Para este apartado de análisis Agencia Sanitaria Poniente cuenta con la información facilitada aportada por la plantilla, especialmente por aquella parte de la plantilla interesada en obtener un determinado tipo de permiso, excedencia etc o bien por aquella parte de la plantilla que ha trasladado su situación personal por motivo de deducción de IRPF. Es de suponer por tanto, que los datos aportados en algunos de los **apartados están infra-estimados**⁵⁷ al no ser conocedora la Agencia Sanitaria de toda la información.

La cuestión radica es que no existe un conocimiento real de las necesidades de conciliación que tenga la plantilla configurada en todos los niveles de conciliación, ascendientes y descendientes.

- **Personas con hijos/as a cargo menores de 18 años.**

En la Agencia Sanitaria Poniente el número de personas que tienen al menos 1 hijo/a **menor de 18 años** es 879: Lo que supone un 47.77% de la plantilla total de trabajadores/as (879/1840.21)

	Hombre	Mujer	Total
Total	253	626	879
Porcentaje sb Total personas con hijas-os	28.78%	71.22%	100%
Porcentaje de personas con menores a cargo sobre total plantilla			47.77%

Tabla 20 N° de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años.

De esta población, las mujeres son el 71.22% son mujeres resto hombres:

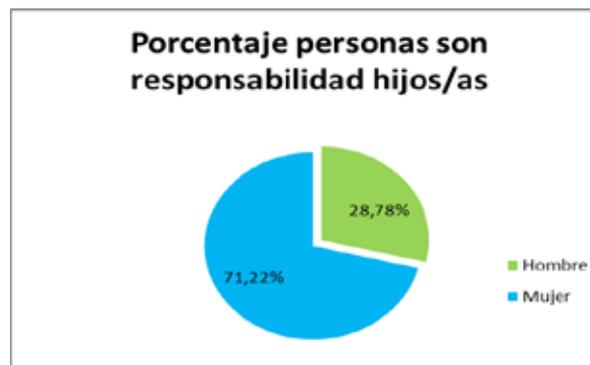


Figura nº 10 Porcentaje de hombres y mujeres con responsabilidades familiares

- **Número de hijos/as por trabajador/a y categoría profesional**

⁵⁷ P.ej: Agencia Sanitaria Poniente conoce el número de personas de cada sexo que se acoge a una medida de cuidados como es Excedencia por cuidados familiares pero no tiene conocimiento global de cuántas personas de las Agencia están en disposición de acogerse a esta situación.

La mayor parte de los hombres y mujeres con descendientes tienen al menos dos descendientes. Se muestra a continuación, el número de descendientes menores de 18 años a cargo de mujeres y hombres en la empresa así como el Índice de concentración de cada sexo y el IPRHM

Nº de hijos/as	M	H	TOTAL	IC M	IC H	IPRHM
1	252	93	345	18,86%	18,46%	1,46
2	308	112	420	23,05%	22,23%	1,47
3	56	34	90	4,19%	6,75%	1,24
4	8	11	19	0,60%	2,18%	0,84
5	1	1	2	0,07%	0,20%	1,00
6	0	1	1	0,00%	0,20%	0,00
7	1	1	2	0,07%	0,20%	1,00
Total	626	253	879			

Tabla 21 Nº de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años e IC y IPRHM

En función de la categoría profesional, se pueden ver gráficamente la comparativa de los Indicadores de Concentración para cada sexo. La relación de equilibrio mediante el IPRHM se muestra además, específicamente en las tablas.

- A nivel general, indistintamente de categoría, el número de hijos-as hace disminuir en IPRHM y el IC
- Los IC de las Mujeres son menores que los de los hombres en función del número de hijos/as a partir del tercer descendiente, lo que apunta a una menor presencia de mujeres conforme aumenta el número de hijas/os a cargos.
- A nivel general se observa, que los IPRHM menores se evidencian en la categoría de los puestos de responsabilidad.
- El grupo de “Cargos de responsabilidad” y “Personal No Sanitario” no tiene más de tres descendientes que sean menores de 3 años.
- No existen mujeres trabajando en la agencia a partir de 6 hijos vs los varones. Salvo un único caso, en el grupo de Personal Facultativo.

CARGOS CON RESPONSABILIDAD

Nº de hijos/as	H	M	IC M	IC H	IPRHM
1	9	8	1,28%	1,79%	0,94
2	7	8	1,28%	1,39%	1.06
3	2	2	0,32%	0,40%	1
4	2	0	0,00%	0,40%	0
5	0	0	-	-	-
6	0	0	-	-	-
7	1	0	0,00%	0,20%	0

Tabla 22 Nº de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años e IC y IPRHM para cargos de responsabilidad

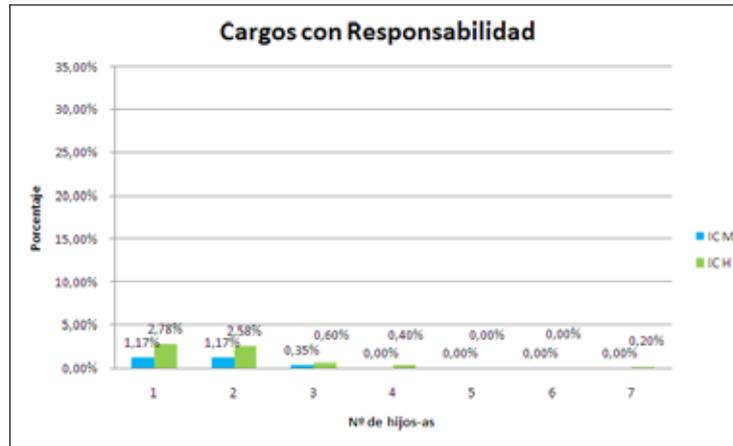


Figura nº11 IC de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años para cargos de responsabilidad

PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO

Nº de hijos/as	H	M	IC M	IC H	IPRMH
1	32	34	5,43%	6,35%	1,03
2	26	35	5,59%	5,16%	1,14
3	15	7	1,12%	2,98%	0,63
4	8	2	0,32%	1,59%	0,4
5	1	0	0,00%	0,20%	0
6	0	0	-	-	-
7	0	1	0,16%	0,00%	0

Tabla 23 Nº de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años e IC y IPRMH para personal sanitario facultativo

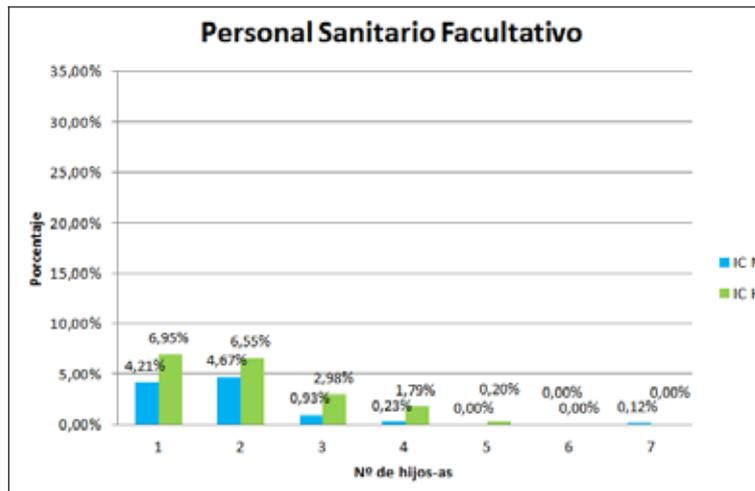


Figura nº12 IC de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años para personal sanitario facultativo

PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO

Nº de hijos/as	H	M	IC M	IC H	IPRMH
1	36	178	28,43%	7,14%	1,66
2	51	213	34,03%	10,12%	1,61
3	12	39	6,23%	2,38%	1,52
4	0	6	0,96%	0,00%	2
5	0	1	0,16%	0,00%	2
6	0	0	-	-	-
7	0	0	-	-	-

Tabla 24 N° de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años e IC y IPRMH para personal sanitario No facultativo



Figura nº13 IC de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años para personal sanitario no facultativo

PERSONAL NO SANITARIO

Nº de hijos/as	H	M	IC M	IC H	IPRMH
1	16	32	5,11%	3,18%	1,33
2	28	52	8,31%	5,56%	1,3
3	5	8	1,28%	0,99%	1,23
4	1	0	0,00%	0,20%	0
5	0	0	-	-	-
6	1	0	0,00%	0,20%	0
7	0	0	-	-	-

Tabla 25 Nº de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años e IC y IPRMH para personal no sanitario

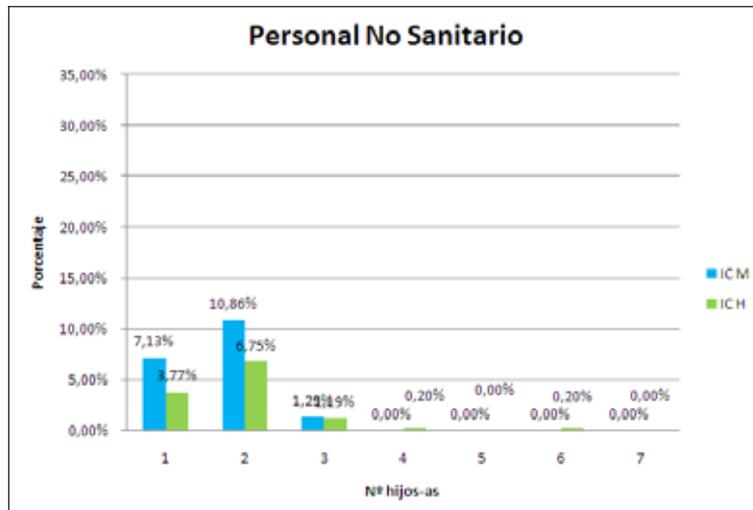


Figura nº14 IC de hombres y mujeres con hijos a cargo menores de 18 años para personal no sanitario

- **Familias monomarentales/monoparentales**

Agencia Sanitaria Poniente **no puede facilitar datos** acerca de cuántas personas de su plantilla son **familias monomarentales o monoparentales** o el resto de tipo de familias.

- **Edad de los hijos/as y discapacidad**

A continuación se indican el número de hijos e hijas que tienen hombres y mujeres en cada tramo de edad en el periodo de estudio para AG. Sanitaria Poniente.

- **Hijos/as sin discapacidad:** el tramo mayoritario es hijos/as mayor de 17 años, sigue tramo de 3-8 años, 9-12, 13-16 y menores de 3 años
- **Hijos/os con discapacidad:** están presentes en todos los tramos de edad. Principalmente el tramo, mayor de 17 años, el tramo entre 3-8 años, 9-12 y 13-16

	Hijos/os que tienen las mujeres	Hijos/as que tienen los hombres
Personas con hijos/as a cargo - Familias monomarentales/monoparentales	0	0
Personas con hijos/as a cargo - Resto de familias	0	0
Edad de hijo/a menor: menos de 3 años	103	48
Edad de hijo/a menor: de 3 a 8 años	371	158
Edad de hijo/a menor: de 9 a 12 años	245	123
Edad de hijo/a menor: 13 años a 16 años	221	82
Edad de hijo/a menor: 17 años o más	550	159
Hijo/A Discapacidad (3-8 años)	5	1
Hijo/A Discapacidad (9-12 años)	1	0
Hijo/A Discapacidad (13-16 años)	1	0
Hijo/A Discapacidad (>17 años)	7	1
Nº total de hijos/as	1.504	572

Tabla 26 Nº de hijos de mujeres y hombres comunicados a la Agencia en función de la edad y discapacidad

- **Medidas de conciliación**

Para las medidas de conciliación indicadas a continuación, se puede observar que en general, las mujeres usan en mayor medida que los hombres los permisos de conciliación⁵⁸.

Aunque efectivamente, los datos de quienes están en disposición de acogerse a estas medidas no es posible aportarlos para hacer una comparativa correcta. Sin embargo algunos pueden ser estimados en base a datos indirectos. Los datos estimados se han marcado en otro color para, a modo ilustrativo, informar de cómo se ha obtenido el dato estricto de "personas en situación de acogerse".

⁵⁸ El dato es congruente con los datos disponibles en el INE para excedencia "Hombres y Mujeres en Cifras" disponible en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11174> o para empleos a tiempo parcial <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927>

TIPO DE SITUACIONES	En situación de acogerse durante		Efectivamente se acogen (datos conocidos por la Agencia)		Permiso retribuido (Si/No)	% Mujeres acogidas	% Hombres acogidos
	M	H	M	H			
Permiso de maternidad (periodo obligatorio de descanso)			114	2	Si, ASP paga un complemento		
Permiso de paternidad (Periodo legalmente establecido)			0	55	Si, ASP paga un complemento		
Permiso por parto o aborto: suspensión del contrato por maternidad y permiso adicional de 4 semanas.	129	55(*)	129	3	Si, ASP paga un complemento	100,0	5,5
Reducción de jornada por razones de guarda legal de hijo/a o familiar.							
Nota: Como denominador cogemos a hijxs menores de 12 años e hijxs con discapacidad menores de 18 años. Una persona, si tiene dos hijos puede contarse dos veces en este apartado.	726	330	195	48	Si, ASP paga un complemento si la reducción es un tercio (paga 13,33%) o un medio (paga 10%) de la jornada	26,9	14,5
Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.			17	2	Si, ASP paga un complemento		
Permiso por lactancia de un/a hijo/a menor de dieciséis meses.	149	55(*)	149	4	SI	100,0	7,3
Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave de menores o mayores que convivan con sus progenitores.	0	0	2	1	Seguridad Social + ASPontiente		
Reducción del incremento de jornada diaria.	0	0	0	0	NO		
Reducción de jornada voluntaria.	0	0	151	31	NO		
Victimas de violencia de género.	0	0	0	0	NO		
Exención jornada complementaria y/o guardias (hijos menores de 1 año, o con minusvalía o discapacidad)							
Nota: Se tomada como denominador hijxs con discapacidad y menores de 12 años incluidos.	35	12	0	0	NO	0,0	0,0
Permiso por fallecimiento de familiar de primer grado o cónyuge.			76	22	SI		
Permiso por fallecimiento de familiar de segundo grado.			51	13	SI		
Permiso por accidente, enfermedad grave de parientes			705	196	SI		
Permiso por traslado de domicilio habitual.			34	14	SI		
Permiso para la realización de funciones sindicales.			942	969	SI		
Permiso para concurrir a exámenes finales.			66	32	SI		
Permiso por cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.			43	31	SI		
Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de			101	38	SI		

00182520

consanguinidad o afinidad.										
Ausencias motivadas por enfermedad o accidente que no den lugar a declaración de incapacidad temporal.			514	125	SI					
Permiso para concurrir a consultas, tratamientos y exploraciones médicas y hospital de día			404	79	SI					
Excedencia Cuidados Familiares			10	9	NO					
Excedencia por cuidado de Hijos/as										
Nota: como denominador cogemos a hijxs menores de 12 años e hijxs con discapacidad			44	18	NO			6,8		4,4
			647	412						

Tabla 27 N° de personas acogida a permisos y estimación de las personas que pueden acogerse

Por otra parte se ha observado en el disfrute de permisos diferencial por categorías donde se observa que la Alta Dirección no hace uso de ellos. Los cargos intermedios sí usan de este tipo de permisos aunque en menor medida que el resto de categorías. Lo que podría evidenciar una dificultad en la compatibilidad de la vida familiar, y laboral conforme se asciende en niveles profesionales. En la tabla estimada más arriba, además, podemos ver que predomina el uso de las medidas de conciliación por parte de las mujeres frente a los hombres.

• **Jornadas parciales por motivo de la Conciliación:**

Así mismo, el uso de reducción de jornadas por cuidados familiares muestra la siguiente distribución, evidenciando un mayor uso de estas medidas por las mujeres que por los hombres cuando estudiamos el uso de estas medidas en cada sexo:

Tipo de Reducción	M	H	TOTAL
Personas acogidas a RJ	105,388	22,979	
TOTAL por sexo	1336,347	503,867	1840.º213
IC⁵⁹	7,89%	4,56%	
% Población Total⁶⁰	5,73%	1,25%	

Tabla 28 Resumen de indicadores calculados por sexo para personas acogidas a reducción jornada (sobre total de plantilla)

	Tipo de Reducción	M	H	IF	IC ⁶¹ M	IC H
Parcial (x<100 %)	Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave	8,514	2,626	3,242	8,079%	11,427%
	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer y otra enfermedad grave de menores o mayores que convivan con sus progenitores	0,513	0,000		0,486%	0,000%
	Reducción de jornada por razones de guarda legal de hijo/a o familiar	96,361	20,353	4,734	91,435%	88,573%
TOTAL empleo medio de personas en reducción de jornada		105,388	22,979	4,586		
TOTAL		1336,347	503,867			

Tabla 29 Resumen de indicadores calculados por sexo en función del motivo de la Reducción jornada (sobre el total de personas acogidas a RJ)

Con base a este análisis, las mujeres son las que principalmente se solicitan reducción de jornada con motivo de atención a los cuidados⁶².

No existen medidas de conciliación en la Agencia Sanitaria Poniente referidas a:

- Sistemas de teletrabajo
- Acercamiento al lugar de residencia
- Servicios de apoyo a la Conciliación: guardería, comedor, transporte colectivo

59 En el IC el numerador lo compone el nº de mujeres acogidas a RJ y Denominador el total de mujeres de la plantilla (igual proceder en el caso de IC para hombres). Es un análisis intra-sexo

60 En % Población Total se calcula qué porcentaje del total de plantilla supone la RJ solicitadas por hombres y por mujeres respectivamente

61 En el IC el numerador en este caso lo compone el nº de mujeres acogidas de cada tipo de RJ y Denominador el total de mujeres acogidas a esa RJ (igual proceder en el caso de IC para hombres). Es un análisis intra-sexo ej en M: $(8.514/105.388)*100=8.079\%$

62 Según los datos aportados por INE disponible en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927> las mujeres optar por un trabajo a jornada parcial en primer lugar por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, en segundo lugar “Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”

Otros tipo de información recogido en la rejilla de datos de igualSAS para la conciliación ahonda sobre **Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad**. En este sentido, el análisis arroja los siguientes datos y áreas de mejora:

Medidas	Indicar si/ no se realiza	Observaciones y áreas de mejora
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	si	Se envían notas, circulares e información. Pero los correos electrónicos corporativos se desactivan en determinados permisos como excedencias por los que esta información no es recibida.
Existe una guía de medidas de conciliación	si	Colgada en la intranet. El acceso a la intranet corporativa se desactiva en el caso de determinadas excedencias por lo que no está disponible para su consulta..
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	si	
Convocatorias de formación	si	Se envía información por correo y se cuelga información en la intranet corporativa. El acceso a la intranet, Moodle o al correo corporativo se desactiva en el caso de determinadas excedencias por lo que no está disponible para su consulta.
Consulta en decisiones que puedan afectarles	NS/NC	
Acogida/formación a la reincorporación	Formación durante los permisos SI . Acogida a la reincorporación NO	El personal puede hacer formación durante sus permisos de maternidad o excedencia por cuidados familiares o hijas/os. No se realiza, como pauta instaurada en RRHH una acogida al re-ingreso de estos permisos. El acceso a la intranet o al correo corporativo se desactiva en el caso de determinadas excedencias por lo que no está disponible para su consulta.
Medidas dirigidas a mantener el nivel de implicación de la empresa con las personas con reducciones de jornada	Indicar si/no se realiza	Observaciones y áreas de mejora
Reuniones en horario coincidente	NS/NC	
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	Si	
Formación en horario laboral	SI/No	Existe varias modalidades de formación.
Difusión de las actividades de conciliación	Número	Observaciones y áreas de mejora
Número de medidas de conciliación	13	Las contempladas en el Manual de Jornada y Permisos en su capítulo de "REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO"
Número de actividades de difusión de las medidas de conciliación	0	Se envía comunicado cada vez que se actualiza a toda la plantilla. Pero una sesión formativa específica no se hace El acceso a la intranet o al correo corporativo se desactiva en el caso de determinadas excedencias por lo que no está disponible para su consulta.

Tabla nº30 Medidas valoradas enfocadas a mantener la vinculación laboral con las personas en situación de excedencia

En resumen:

- Existen áreas de mejora en la práctica organizativa de la gestión de conciliación que Agencia Sanitaria Poniente desarrolla. (comunicación de convocatorias, acciones formativas, acceso a intranet En el periodo de determinadas excedencias o permisos)
- Las mujeres en mayor medida que los hombres hacen uso de las medidas de conciliación como reducciones de jornada y excedencias
- Las mayores necesidades de conciliación se centran, por número de hijos, en los necesidades que originan niños/as con edad comprendida entre los 3-12 años.
- Los datos son congruentes con los patrones estudiados a nivel estadístico por las instituciones y en las encuestas de Uso de Tiempo personal⁶³.
- Se evidencia una notable falta de uso de medidas de conciliación en las personas que ocupan puestos de alta dirección.
- **ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO y OTROS ACOSOS**

⁶³ Se puede acceder a este tipo de encuestas en el siguiente enlace al Instituto Nacional de Estadística https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

Los datos concernientes a salud laboral evidencian las necesidades de crear **protocolos de gestión del acoso laboral⁶⁴, acoso sexual y acoso por razón de sexo** ya que no es posible aportar datos sobre los que consulta el diagnóstico en las siguientes cuestiones:

- N° Solicitud recibida de investigación por acoso laboral, sexual o razón de sexo
- N° Investigaciones realizadas por acoso laboral, sexual o razón de sexo
- Número de expedientes disciplinarios por acoso laboral, sexual o razón de sexo o expedientes que han sido reconocidos como un caso de acoso sexual o por razón de sexo

Como mejora podrían diseñarse, al menos, **protocolos enfocados a la gestión de denuncias por acosos sexual/razón de sexo; violencia de género**. Otras modalidades en esta materia serían: **diversidad sexual, orientación e identidad sexual y violencia de género/intragénero, especialmente**, cuando ambas personas de la pareja trabajen en la **Agencia y concurren órdenes de alejamiento**.

• SALUD LABORAL

Los datos concernientes a salud laboral y con relación a las **víctimas de violencia de género** evidencia que Agencia Sanitaria Poniente no puede aportar datos concretos específicos de:

- Número total de casos registrados como víctimas de violencia de género
- Número de casos registrados como víctimas de violencia de género que hayan solicitado cambio de puesto de trabajo

Con relación a algunos protocolos como mobbing que se estaban poniendo en marcha y la formación para ello, en Agencia Sanitaria Poniente se ha impartido formación para factores psicosociales del trabajo y sensibilización contra el Maltrato. Sin embargo, el **equipo de trabajo del servicio de salud laboral y PRL no cuenta con formación impartida por la empresa en material de género específicamente**. Siendo ésta un **área de mejora** junto con otras materias que estarían vinculadas a situaciones de acoso como las anteriormente referidas.

En el periodo analizado, en la Agencia Sanitaria Poniente 59 mujeres han declarado un embarazo. De ellas se ha adaptado el puesto al 16.9% y no se ha cambiado de puesto ninguna. Más de la mitad de ellas han optado por la suspensión de su puesto de trabajo y la prestación por embarazo. Se plantea la necesidad de **revisión y/o actualización del catálogo de puestos compatibles para la salud de las empleadas embarazadas o en riesgo de lactancia que no deseen una suspensión de su puesto de trabajo**.

• CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Revisadas las relaciones externas en la Agencia Sanitaria Poniente se indica el número de procesos de contrataciones administrativas realizadas y el número de procesos donde se han incluido como criterio de baremo o desempate el que la empresa o entidad esté en posesión de un plan P.I.O:

	Número
Nº de concursos/contratos de empresas proveedoras que incluyen criterios de baremación relativos a la igualdad	0
Nº total de concursos/contratos externos	145
% Concursos/contratos con empresas sensibles al género	0,0%

Tabla nº31 Núm. de concursos o contratos de empresas proveedoras sensibles al género

⁶⁴ A fecha actual de octubre de 2018 Agencia Sanitaria Poniente ya cuenta con un protocolo de actuación contra el acoso laboral en el trabajo.

2ª parte EVALUACIÓN CUALITATIVA: PRACTICAS DE RRHH - CUESTIONARIOS**Conclusiones principales al cuestionario**

A continuación se describen las principales conclusiones por áreas de RRHH analizadas

Acceso a empleo y contratación

En materia de acceso a empleo y contratación, se observa como:

Fortalezas

- Los sistemas de difusión de la información, el establecimiento de objetivos y la sistematicidad de remover prácticas sexistas o discriminatorias, el compromiso explícito con la Igualdad de Oportunidades expuesto en la web corporativa (no en los procesos), el establecimiento de criterios objetivos en selección así como la eliminación de forma sistemática de prácticas sexistas de los procesos (no existen preguntas sobre cuestiones familiares ni personales en ellos ni existen pregunta de carácter sexista en las entrevistas ni impresos de solicitud)

Áreas de mejora en proceso

- Difundir el manual del lenguaje inclusivo de la Agencia y sistematizar su uso en las convocatorias y ofertas de empleo.
- Sistematizar el análisis de candidaturas por sexos en cada convocatoria por fase
- Información más explícita de la/s característica/s del puesto/s ofertado/s (p.ej: (turno, remuneración, temporalidad, etc)
- Actualizar la formación de las personas implicadas en proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades.

Áreas de mejora no implantadas

- Incluir un sistema de cuotas paritarias en el acceso al empleo.
- Incluir la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres en las convocatorias de los procesos de selección u ofertas.

Clasificación profesional y promoción

En materia de acceso a clasificación y promoción, se observa como:

Fortalezas

- La sistematicidad de comunicación de los puestos y convocatorias mediante difusión masiva (no existe sistema exclusivo de comunicación oral lo que garantiza la información a la plantilla a través de las vías de difusión de intranet, comunicado, redes sociales...), la existen de criterios escritos de promoción interna y contar con procedimientos de Evaluación del Desempeño profesional establecidos e implantados.

Áreas de mejora en proceso

- Difundir el manual del lenguaje inclusivo de la Agencia y sistematizar su uso en las convocatorias y ofertas de empleo.
- Actualizar la formación de las personas implicadas en proceso de selección interna/promoción interna en materia de igualdad de oportunidades.

Áreas de mejora no implantadas

- Incluir la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres en las convocatorias de los procesos de selección internos/promoción interna.

- Diseñar estrategias de difusión de las convocatorias para cada sexo en puestos donde estén infrarrepresentadas/os.
- Revisión de los criterios establecidos cada determinado tiempo para eliminar un requisitos de discriminación in/directada que puedan estas ocurriendo y no hayan sido detectados.

Formación

En materia de formación, se observa como:

Fortalezas

- La existencia del plan de formación anual, realizar un estudio de necesidades formativas, la sistematicidad de comunicación de las actividades formativas por todos los medios disponibles (web, comunicado...), existen de facilidades para la formación realizada fuera del centro del trabajo (dietas, desplazamientos...) o ayudas mediante la formación externa, la programación de las acciones formativas dentro del horario laboral

Áreas de mejora en proceso

- Poder programar formación dentro del horario laboral de la plantilla y facilidades o compensaciones cuando se hace fuera del horario laboral.

Áreas de mejora no implantadas

- No se realiza un análisis diferencial de necesidades de formación de mujeres y hombres, no existe formación en igualdad para personal directivo o responsable del departamento de personal ni contenido transversal de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.
- Realizar cursos de formación para habilidades y actividades en las que existe sub-representación para mujeres o enfocados a mujeres en habilidades directivas o formación no directamente relacionada con el puesto.

Conciliación de la vida personal y laboral

En materia de Conciliación, se observa como:

Fortalezas

- Formulas de adaptación de la jornada laboral, tener la posibilidad de acceder a un horario flexible, contar con medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral incluida medidas complementarias a la legislación básica.
- La información de las posibilidades de conciliación y permisos se realiza en función de las necesidades mostradas por la persona dando información ajustada a su situación. Se ha ampliado el permiso de maternidad o paternidad en 4 semanas⁶⁵. El centro cuenta con una ampliación del permiso de lactancia.

Áreas de mejora en proceso

- Se difunde la información de la actualización de las medidas laborales de conciliación⁶⁶, la compensación con tiempo libre de la actividad que excede el horario laboral

Áreas de mejora no implantadas

- No existe la posibilidad de realizar teletrabajo.
- Con relación a la conciliación: no existe estudio de necesidades de conciliación de la plantilla, ni existe guía de recursos asistenciales para menores o ascendientes a cargo o bien recursos específicos para estas necesidades⁶⁷, no se realizan campañas de corresponsabilidad.
- En tiempo de periodo no lectivo no están habilitados recursos de ayuda o cuidado.

⁶⁵ Este permiso de ampliación de 4 semanas puedes ser disfrutado por una sola persona de la pareja si ambas trabajan en la agencia. Es un permiso transferible.

⁶⁶ Mediante comunicado a los correo activos de la Agencia.

⁶⁷ Ayudas económicas u otro tipo de acuerdos

Salud Laboral

En materia de Salud Laboral, se observa como:

Fortalezas

- Existencia de un protocolo de Moobing a fecha de cumplimentación del cuestionario.
- Tener un estudio específico de riesgos concretos para mujeres y hombres en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Existencia de:
 - Equipos de seguridad adaptados a la características de ambos sexos, planificación de medidas preventivas incluyendo las situaciones de embarazo,
 - registro de riesgos laborales, incidentes y enfermedades derivadas del trabajo que se pueden analizar por sexo,
 - un análisis de los accidentes laborales derivadas de situaciones de trabajo de manera diferencia para hombres y mujeres,
 - medición del ruidos soportado y de la iluminación soportada por puesto de trabajo;
 - estudios de carga de trabajo diferenciados por puesto y a nivel general
 - Otros: se cuenta con relación de enfermedades inherentes a cada categoría y ocupación, se realizan exámenes médicos específicos según protocolos, accidentabilidad laboral, existe un análisis de enfermedades profesionales entre hombres y mujeres, los informes de vigilancia de la salud incorporar la perspectiva de genero (en el sentido de recoger la variable sexo)

Áreas de mejora en proceso

- Sistematizar el desarrollo de medidas para la protección de V.V.G
- Medir la concentración de agentes contaminantes de forma diferenciada por puesto de de trabajo

Áreas de mejora no implantadas

- Realizar un estudio de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y otro sobre situaciones de acoso psicológico y sexual.
- Diseñar un protocolo de específico para acoso por razón de sexo, acoso sexual. Con motivo de visibilizar la dimensión del problema y de darle un tratamiento específico y necesario, se observa la mejora de diseñar un plan específico para este tema. El actual que existe permite realizar una denuncia de acoso razón de sexo/sexual pero no contemplan dentro del mismo la tipificación obligatoria de los diferentes tipos de acoso sexual (físico, verbal, ambiental...) así como la indicación concreta de se consideran graves o muy graves o si la co-existencia de varios a la vez permite clasificar la situación de grave a muy grave.
- Realizar actuaciones de identificación de personas víctimas de violencia de género
- Difusión mediante sesiones informativas sobre problemas específicos vinculados a la salud de hombres o mujeres (próstata, menopausia...)
- Introducción de la perspectiva de género en los procesos de prevención de riesgo laboral y seguridad laboral (objetivo del I plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Andalucía en 2010/2013). P.eJ exámenes de salud;

- Realizar una valoración diferenciada por puesto y sexo de las agresiones en el trabajo (incluyendo acoso, moobing...), estrés laboral, presión del tiempo y horario de trabajo o carga mental
- Estudio del impacto diferencial por puesto y sexo de la valoración del estrés laboral o la iluminación.