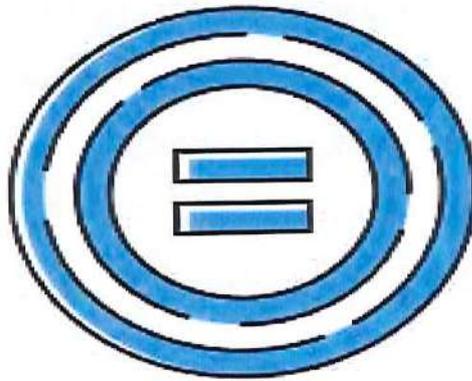




ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

PLAN DE IGUALDAD 2021-2025



Alfonsina
Romero
María

[Signature]
[Signature]

[Signature]

Noviembre de 2021

[Signature]



ÍNDICE

1. Presentación y contexto (Pág. 3-5)
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad (Pág. 6-7)
3. Ámbito personal, territorial y temporal (Pág. 8)
4. Conclusiones diagnóstico de situación (Pág. 9-13)
5. Objetivos del plan de igualdad (Pág. 14-17)
6. Áreas de Intervención. Medidas de igualdad (Pág. 18-30)
7. Seguimiento y Evaluación (Pág. 31-34)
8. Procedimiento de modificación (Pág. 35)
9. Cronograma. Planificación implantación de medidas (Pág. 36-39)

ANEXOS

- ★ Anexo I: Compromiso de la Dirección (Pág. 40)
- ★ Anexo II: Acta de Constitución (Pág. 41)
- ★ Anexo III: Acta de Aprobación del Plan de Igualdad (Pág. 42)
- ★ Anexo IV: Autorización al registro del Plan de igualdad (Pág. 43)
- ★ Anexo V: Marco Jurídico Aplicable (Pág. 44-45)
- ★ Anexo VI: Conceptos Claves (Pág. 59-63)



1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO



DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	HOSPITAL SAN JUAN GRANDE
NIF	R1100131J
Domicilio social	GLTA FELIX RODRIGUEZ FUENTE S/N
Forma jurídica	ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO. ENTIDAD RELIGIOSA
Año de constitución	1927

Responsable de la Entidad

Nombre	DIEGO NUÑEZ GARCIA
Cargo	DIRECTOR GERENTE
Telf.	956357300
e-mail	valentin.bellido@sjd.es

Responsable de Igualdad

Nombre	REMEDIOS MELGAR GARCIA
Cargo	COORDINADORA DE IGUALDAD
Telf.	956357300 EXT 1679
e-mail	mariaremedios.melgar@sjd.es

ACTIVIDAD

Sector Actividad	MEDICO QUIRÚRGICO
CNAE	8710
Descripción de la actividad	ACTIVIDADES HOSPITALARIAS
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	JEREZ FRONTERA

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	211	Hombres	134	Total	345
Centros de trabajo	HOSPITAL SAN JUAN GRANDE - CENTRO PERIFERICO - ALJIBE					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras/es	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9



El I PLAN DE IGUALDAD DE HOSPITAL SAN JUAN GRANDE 2021-2025, tiene como objetivo fundamental la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, potenciar una cultura organizativa, donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **HOSPITAL SAN JUAN GRANDE** en adelante, **HSJG**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia

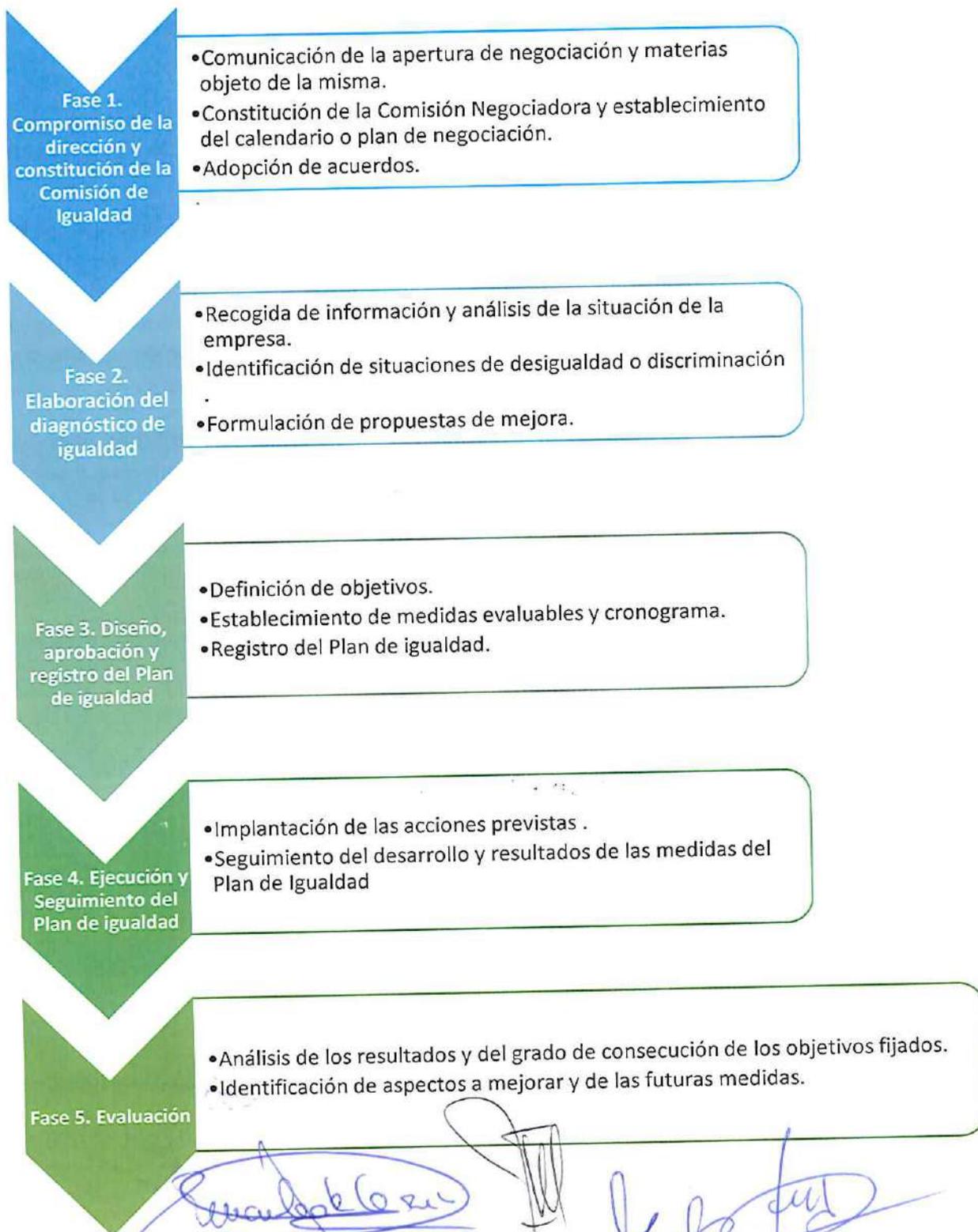
Es indudable que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, pero aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real, por ello es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: brecha salarial, menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **HSJG** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

La elaboración de este I **Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial y por videoconferencia orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.



Para ello estamos siguiendo estas fases:



[Handwritten signature]

Romulo SA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **D. Diego Núñez García**, representante legal de **HSJG**.

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRE HSJG**, se suscribe por tanto, por una parte la representación de la Dirección de la empresa, y por la parte social, por la Representación de las Trabajadoras y Trabajadores.

El día 22 de abril de 2021 se reúnen una parte la Dirección de **HSJG** y por otra una representación legal de las trabajadoras y trabajadores y queda constituida la Comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de HSJG**. La Comisión Negociadora la conforman:

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE HSJG

- D. Marcel Munero Macías, Director de RRHH
- Dña. M^a Remedios Melgar García, Coordinadora de Igualdad
- D. Idelfonso López Ávila, Enfermería
- Dña. Leticia Ruiz Pizarro, Coordinadora CAIT

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- D. Raúl Pérez Correa, Presidente del Comité de empresa, (CCOO)
- Dña. M^a José Collantes Pérez (CCOO)
- Dña. Inmaculada García Menacho (CCOO)
- D. José Enrique Fernández Molle (UGT)

El acta de constitución de la Comisión Negociadora se registra como Anexo II del presente informe.



Según el Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- b. Elaboración del presente informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal* y el *Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **HSJG** ha habilitado los medios necesarios, entre otros una dirección de correo electrónico: hsjgerezcomisionigualdad@sjd.es

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **HSJG** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente Plan la Comisión de Negociación pasará a ser la Comisión de seguimiento y evaluación tal y como se indica en el punto 7 del presente informe.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos en HSJG y personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

Territorial: Provincial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de HSJG y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma **el día 4 de Noviembre 2021 hasta el día 3 de Noviembre de 2025**.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

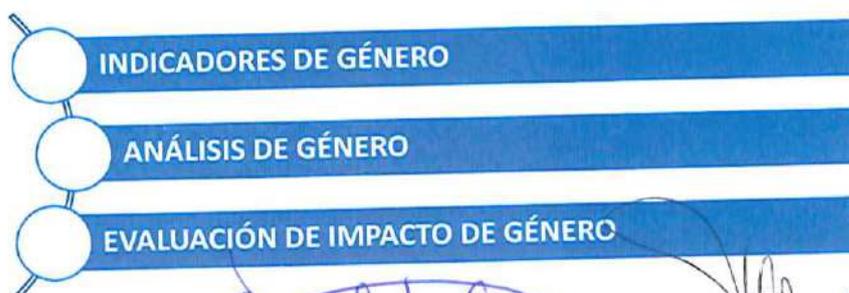


4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de **HSJG** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos/hijas, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden con la situación de **HSJG** durante el año 2020 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el segundo trimestre de 2021, una vez realizadas las elecciones sindicales para elegir la representación legal de los/as trabajadores/as. Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- 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.
- j. Comunicación. Lenguaje inclusivo.
- k. Prevención de Riesgos Laborales
- l. Violencia de Género

Se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, utilizando varias herramientas:





El Informe de Diagnóstico es firmado por la Comisión Negociadora de Igualdad *con fecha 27 de julio de 2021*. Es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido. A continuación se refleja un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico:

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofreció una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla:

	Plantilla Sexo
HOMBRE	134
MUJER	211
Total general	345



Debemos señalar que el dato anterior hace referencia a la totalidad de las personas que tuvieron una relación contractual en las diferentes modalidades durante el año 2020.

Tras el estudio detectamos cuáles son nuestras fortalezas en la optimización de nuestras políticas de RRHH y los indicadores de mejora más significativos, que servirán de base para el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad:

PUNTOS FUERTES

- Tanto en nuestro Código Ético como en el Código de Conducta apostamos por la Igualdad de Oportunidades.
- La calidad, la excelencia y la transparencia son valores centrales de HSJG, lo que lleva a la mejora continua de nuestros procedimientos.
- La estabilidad laboral es manifiesta en ambos sexos y en toda la estructura organizativa.
- Hay implantadas diversas herramientas de comunicación para cumplir con su principio de transparencia hacia todos los grupos de interés.
- Empresa socialmente responsable, desarrollando diferentes actuaciones en el ámbito económico, social y ambiental.
- Se dispone de un Plan de Formación definido y la evaluación de la eficacia de esta.



- La RLT juega un papel fundamental en el buen funcionamiento de HSJG, mantienen una comunicación fluida y transparente.
- Se ha definido un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, además de otros protocolos frente a las agresiones de los y las profesionales.
- Se ha implantado un sistema por competencias que facilitará la VPT para el desarrollo de nuestra auditora salarial.
- La utilización y redacción de las ofertas de empleo con un lenguaje no sexista.
- La Comisión Negociadora está formada en sensibilización de igualdad de oportunidades.

PUNTOS DE MEJORA

- Los puestos de responsabilidad y capacidad de decisión están ocupados mayoritariamente por hombres. Hay un grado de masculinización en puestos de dirección. Infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección.
- En la estructura organizativa de la empresa, las trabajadoras y los trabajadores se concentran en puestos de trabajo determinados, lo que evidencia la segregación ocupacional de la organización.
- Aunque existe un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, no se ha sensibilizado sobre la problemática e informado de la existencia de este.
- No existe un protocolo de actuación en casos de violencia de género sufridos por las trabajadoras de la plantilla.
- En materia de corresponsabilidad (distribución igualitaria en el reparto de tareas domésticas) podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema.
- En HSJG no cuentan con un procedimiento por escrito para la selección y contratación con perspectiva de género.
- En los documentos de comunicación interna y externa se hace uso del lenguaje inclusivo, pero también del masculino genérico.
- No se han realizado acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla., ni se tiene en cuenta como una de las materias en el desarrollo de su plan de formación.
- Aunque se ha analizado el registro retributivo queda pendiente la auditoria salarial basándonos en la nueva Valoración de Puesto de Trabajo.



- Hay que informar a la totalidad de la plantilla de cada una de las actuaciones que tienen lugar en la organización potenciando los canales de comunicación implantados.
- No se conoce el procedimiento interno y criterios de promoción en puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

HSJG en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización debe continuar fortaleciendo la perspectiva de género en la organización mediante el diseño e implantación del Plan de Igualdad, tomando como referencia las siguientes líneas de actuación:

Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:

- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes, tanto desde nuestro Manual de comunicación como la estrategia que seguimos para ello.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Trasladar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad al resto de la organización, e informar de la implantación de estas medidas propuestas.

Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:

- Incluir la perspectiva de género en un procedimiento de selección y contratación.
- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran las mujeres para promocionar.
- Identificación de las barreras que tienen las mujeres para acceder a estos puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación, dando visibilidad a sus puestos directivos.



- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Seguridad y Salud Laboral.

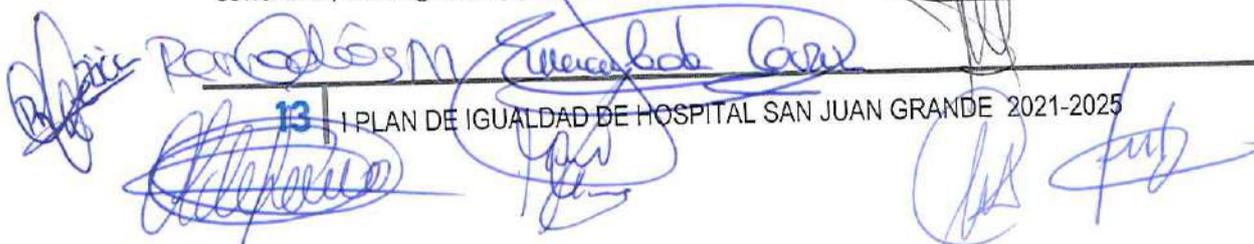
- Trasladar al Servicio de Prevención Ajeno que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.
- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo

- Aun existiendo un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, se deben difundir e informar de estos mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones a toda la plantilla.
- Se recomienda la actualización del protocolo para incluir algunos puntos de mejora.
- Desarrollando acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones

La Comisión de Igualdad valida el Informe de Diagnóstico de Género realizado en HSJG y ha utilizado cada uno de los indicadores de mejora y las recomendaciones para diseñar e implementar el **I PLAN DE IGUALDAD DE HSJG**. En el Plan de Igualdad vamos a calendarizar los seguimientos y evaluaciones anuales pertinentes a través de la Comisión Negociadora. Esto es fundamental para la evaluación de las distintas acciones, además de priorizar los objetivos y medidas urgentes y dotando con presupuesto, siempre que fuera necesario. Una vez publicada la orden ministerial, se anexara al presente Plan, los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Aunque hemos analizado la retribución salarial queda por analizar la VPT.

El informe de auditoría incluirá un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas en el caso de ser detectados, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.


13 | I PLAN DE IGUALDAD DE HOSPITAL SAN JUAN GRANDE 2021-2025

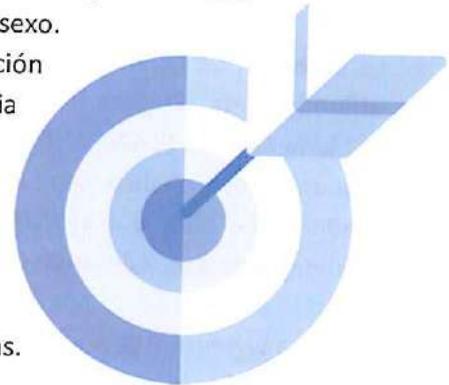


5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar, nos marcamos los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de HSJG.

OBJETIVOS GENERALES:

- ☐ Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- ☐ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personal del sexo menos representado.
- ☐ Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- ☐ Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- ☐ Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- ☐ Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- ☐ Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- ☐ Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- ☐ Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ☐ Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- ☐ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- ☐ Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.





OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2. Proceso de selección y contratación:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. Política Retributiva:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.



6. Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Responsabilidad Social Empresarial

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular stamp with the text 'ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS']



A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:

Externa: En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.

Interna: Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.



6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección donde las mujeres están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
1.1 Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.	RRHH 1º trimestre 2022	Fecha BBDD realizada Nº de mujeres registradas con potencial de desarrollo profesional
1.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Nº de mujeres promocionadas Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
1.3 Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	RRHH DIRECCIÓN Permanente	Nº de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Juan Carlos", "Antonio", and others, along with a large stylized signature at the top.



EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
2.1 Elaboración de un "Procedimiento de Selección con perspectiva de género", incluyendo como criterio de selección en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate. Se hará partícipese a la RLT si fuera necesario durante la selección de personal.	RRHH 3º trimestre 2021	Fecha de aprobación de elaboración del documento. Nº de personas informadas del procedimiento. Nº mujeres/hombres responsable de selección. Nº Total de procesos selección realizados Nº de personas inscritas. Nº de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as
2.2. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección de personal.	EMPRESA FORMACIÓN 4º Trimestre 2021	Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formadas/os.
2.3 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, adhiriéndose a nuestra política de igualdad.	RRHH Permanente	Fecha Comunicado Consultora Externa Nº de candidaturas recepcionadas por cada convocatoria Nº de mujeres y hombres seleccionados.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



2.4 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.

RRHH

Fecha actualización Informe estadístico

3° Trimestre 2021

2.5 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo. Revisar los requisitos exigidos para cada puesto porque hasta ahora prima la experiencia y quedan fuera las candidaturas de mujeres aunque tengan la formación.

RRHH

N° de convocatorias revisadas

N° Incidencias por convocatoria

Permanente

2.6 Revisión del uso de un lenguaje neutro e imágenes, no sexista e inclusivo en los procedimientos y canales de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.

COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD

N° Ofertas revisadas

N° de inscritas en la oferta de empleo

desagregada por sexo

1° trimestre 2022

2.7 Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres para cualquier plaza vacante y garantizar que lleguen tanto a mujeres como a hombres (bolsa de trabajo de escuelas profesionales, y/u otros organismos públicos y privados).

RRHH

Registro de fuentes

utilizadas/actualizadas

3° trimestre 2021

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
3.1 Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, excedencia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.	RRHH Permanente	Fecha publicación de la convocatoria Canales de comunicación Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados Nº de mujeres y hombres seleccionados
3.2 Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo. Favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.	RRHH 3º trimestre 2021	Fecha de revisión Control de Cambios realizados Nº Promociones anuales desagregada por sexo y departamento.
3.3 Formación y Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.	EMPRESA FORMACIÓN 4º Trimestre 2021	Fecha de la acción formativa Nº personas asistentes desagregadas por sexo
3.4 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Fecha análisis estadístico desagregado por sexo.

[Handwritten signatures and stamps in blue ink]



EJE 4. POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleva a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres.</p>
<p>4.2 Auditorías salariales. Contemplando la retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Como primera fase de la auditoria se procederá a la valoración de los puestos de trabajo (VPT), que sirva de base para la fijación de la política retributiva.</p>	<p>Consultora externa Quedamos a la espera de la publicación de la Orden Ministerial para su desarrollo</p>	<p>Fecha Auditoria Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas</p>
<p>4.3 Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha de Análisis estadístico</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando la perpetuación de roles.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
5.1 Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH 4ª trimestre 2021	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº de campañas realizadas
5.2 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.	RRHH Permanente	Fecha BBDD Fecha análisis estadístico Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo). Especificar causas o motivos de las desestimaciones
5.3 Elaboración y difusión de Plan de Conciliación con indicación de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación. Mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, incluyendo la desconexión digital. Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.	RRHH 1ª trimestre 2022	Fecha en vigor del Plan de Conciliación. Canales utilizados para su difusión. Análisis de encuestas Nº de medidas incorporadas.

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page]



EJE 6. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>6.1 Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluir las en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN</p> <p>.....</p> <p>4º trimestre 2021</p>	<p>Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia</p>
<p>6.2 Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización con la participación de mujeres en dichos cursos. Preferentemente, en horario laboral.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN RRHH</p> <p>.....</p> <p>Permanente</p>	<p>Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo % Formación en horario laboral Evaluación de la Eficacia</p>
<p>6.3 Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>4º trimestre 2021 2022 2023 2024 2025</p>	<p>Fecha Estudio de Necesidades % Solicitadas Vs realizadas</p>



6.4 Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.

RRHH
.....
Permanente
Nº Canales de Comunicación para la difusión del Plan.

6.5 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.

RRHH
.....
Permanente
Nº de contenidos revisados y actualizados.

6.6 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.

RRHH
.....
4º trimestre 2021
4º trimestre 2022
4º trimestre 2023
4º trimestre 2024
Fecha evaluación Plan Formativo.
Nº incidencias detectadas.

[Handwritten signatures in blue ink]



EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud,

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.	SPM 4º trimestre 2022	Fecha realización estudios Análisis datos extraídos.
7.2 Implantar la transversalización de género, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	RRHH Permanente	Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. Nº de mujeres que solicitan la medida Nº de mujeres beneficiarias
7.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.	RRHH 1º trimestre 2022 1º trimestre 2023 1º trimestre 2024	Fecha realización de análisis del impacto diferencial Análisis datos extraídos.
7.4 Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las persona encargadas de la PRL y la Vigilancia de la Salud.	EMPRESA FORMACIÓN 4º trimestre 2021	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
7.5. Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.	RRHH Permanente	Nº de campañas realizadas Fecha análisis impacto



EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
8.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.	COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD 1º trimestre 2022 PERMANENTE	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas. Nº de documentos revisados y actualizados. Nº y tipo de cambios realizados.
8.2 Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.	EMPRESA FORMACIÓN 4º trimestre 2021	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
8.3 Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.	RRHH Permanente	Nº canales utilizados .
8.4 Utilizar la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades	RRHH Permanente	Fecha creación del correo electrónico. Nº consultas/sugerencias y/o denuncias recibidas Nº consultas/sugerencias y/o denuncias gestionadas

Reflexión
Romadosm
Una hora 2022
[Signature]
[Signature]
[Signature]



EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>9.1 Desarrollo y difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Posteriormente se informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>	<p>COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD</p> <p>.....</p> <p>3º trimestre 2021</p>	<p>Fecha entrada en vigor del Protocolo</p> <p>Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo.</p> <p>Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.</p> <p>Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo)</p> <p>Evaluación de la Eficacia</p> <p>Nº de expedientes abiertos vs cerrados.</p> <p>Nº de cursos realizados</p> <p>Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo)</p>
<p>9.2 Los integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>4º trimestre 2021</p>	<p>Evaluación de la Eficacia</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Antonio Lopez Gomez'.



EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>10.1 Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN</p> <p>.....</p> <p>3º trimestre 2022</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Nº Campañas realizadas Tipos de Campañas realizadas Evaluación de la Eficacia</p>
<p>10.2 Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de género. Que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral. - Elaborar un procedimiento en materia de movilidad para mujeres víctimas de violencia de género, - Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación. - Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género, estableciendo colaboraciones con fundaciones, asociaciones, ayuntamientos. - En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima. Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos. - Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. 	<p>RRHH CONSULTORA EXTERNA</p> <p>.....</p> <p>3º trimestre 2022</p>	<p>Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. % de la plantilla entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia. % Contratación de víctimas de violencia de género.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
11.1 Desarrollo de una de Política de Responsabilidad Corporativa en la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los principios.	RRHH 1º trimestre 2023	Fecha Implantación de la política de RSC
11.2 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.	RRHH DIRECCIÓN COMPRAS COMERCIAL 1º trimestre 2023	Fecha de comunicación a los grupos de interés
11.3 Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.	COMPRAS Permanente	% Proveedores contratados comprometidos con la igualdad.



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se indica en el *artículo 46 de la LOIEMH* hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada período de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

El seguimiento se realizará **semestralmente** a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

La Comisión Negociadora de Igualdad, en el momento de la aprobación del presente documento pasa a formar parte de Comisión de Seguimiento y Evaluación de forma íntegra.

Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dentro de esta comisión se designará una persona como Agente de Igualdad como coordinadora de esta.

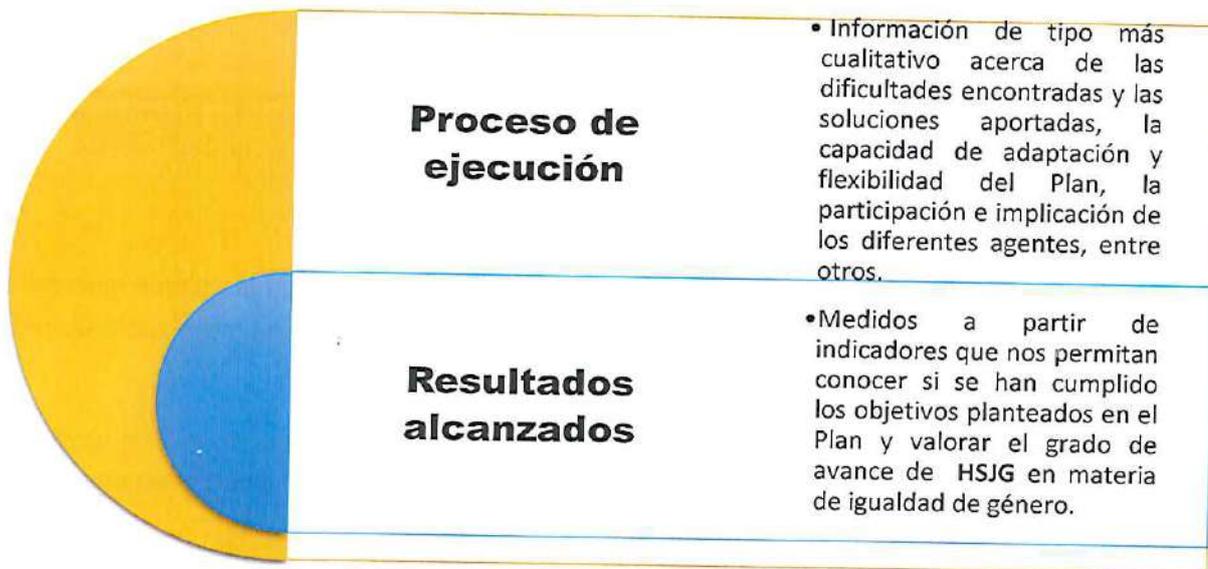


Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de HSJG con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.



Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno **HSJG** de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de **HSJG**, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.



Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **HSJG** se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras. La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

[Handwritten signatures in blue ink]

[Signature: Encarnación Corra]

[Signature: ...]

[Signature: ...]

[Signature: ...]

[Signature: ...]

[Signature: ...]



8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.

Se anexara al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN NEGOCIADORA DE HSJG**.

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.



9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

EJE 1. INFRAREPRESENTACION FEMENINA

Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
1.1	1° TRIMESTRE				
1.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
2.1	3° TRIMESTRE				
2.2	4° TRIMESTRE				
2.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.4	4° TRIMESTRE				
2.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.6	1° TRIMESTRE				
2.7	3° TRIMESTRE				

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
3.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.2	3° TRIMESTRE				
3.3	4° TRIMESTRE				
3.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
4.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
4.2	Fecha de publicación de la Orden Ministerial. Vigencia 2021-2025				
4.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 5. EJECICIO CORRESPONSABLE LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
5.1	4º TRIMESTRE				
5.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.3	1º TRIMESTRE				

EJE 6. FORMACIÓN



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
6.1	4º TRIMESTRE				
6.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.3	4º TRIMESTRE				
6.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.6	4º TRIMESTRE				





EJE 7. FORMACIÓN



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
7.1	4° TRIMESTRE				
7.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.3	1° TRIMESTRE				
7.4	4° TRIMESTRE				
7.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
8.1	4° TRIMESTRE	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.2	4° TRIMESTRE				
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
9.1	3° TRIMESTRE				
9.2	4° TRIMESTRE				

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO



Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
10.1	3° TRIMESTRE				
10.2	3° TRIMESTRE				

[Handwritten signatures and notes in blue ink]



EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL					
Medidas	2021	2022	2023	2024	2025
11.1			1º TRIMESTRE		
11.2			1º TRIMESTRE		
11.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HSJG 2021-2025 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad *con fecha 4 de Noviembre de 2021*



ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

D. DIEGO NÚÑEZ GARCÍA con DNI 34053988G en representación de la OHSD HOSPITAL SAN JUAN GRANDE (en adelante HSJG), con CIF R1100131J, ubicada en Glorieta Doctor Félix Rodríguez de la Fuente s/n, 11408 Jerez de la Frontera, Cádiz en calidad de representante legal.

Declara su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndolo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, que supondrá una serie de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en HSJG y por extensión, en el conjunto de la sociedad. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que la Empresa tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas clientes, proveedoras y entorno social en general, animándoles a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.

En Jerez de la Frontera, a 20 de enero de 2021.

Firma Dirección





ANEXO II: ACTA DE CONSTITUCIÓN



ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD HSJG

En las instalaciones de la OHSJD HOSPITAL SAN JUAN GRANDE (en adelante HSJG), con CIF R11001311, ubicada en Glorieta Doctor Félix Rodríguez de la Fuente, 1, 11408 Jerez de la Frontera, Cádiz, reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa;

- o Don Marcel Munerol Macías, con DNI nº 28.823.810-A Director de Recursos Humanos
- o Doña María Remedios Melgar García, con DNI nº 31.859.095-R Coordinadora Igualdad
- o Don Ildefonso López Ávila, con DNI nº 31.738.200 -V Auxiliar de Enfermería
- o Doña Leticia Ruiz Pizarro, con DNI nº 15.440.522-R Coordinadora CAIT

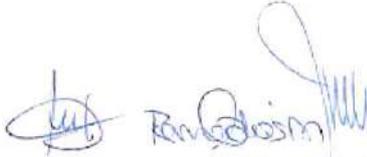
Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- o Don Raúl Pérez Correa, con DNI nº 75.867.631-S Presidente del Comité de Empresa HSJG (Comisiones Obreras, CCOO)
- o Doña María José Collantes Pérez, con DNI nº 31.635.519-P, miembro Comité de Empresa HSJG (Comisiones Obreras CCOO)
- o Doña Inmaculada García Menacho, con DNI nº 31.658.965-V, miembro Comité de Empresa HSJG (Comisiones Obreras, CCOO)
- o Don José Enrique Fernández Molle, con DNI nº 31.236.942-K, miembro Comité de Empresa HSJG (Unión General de Trabajadores, UGT)

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del HSJG, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

La Dirección HSJG habilitará los medios necesarios para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión Negociadora, comenzando por crear una dirección de correo electrónico (hsjgieretzcomisionigualdad@sjd.es) que permita la comunicación directa.










ANEXO III:
ACTA DE APROBACIÓN

(Se adjunta)





ANEXO IV:
AUTORIZACIÓN AL REGISTRO DEL PI

(Se adjunta)

A collection of handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Luis Carlos Garza'. Other signatures are more stylized and difficult to read. There are also some faint, illegible markings below the main signatures.



ANEXO V: MARCO JURIDICO APLICABLE

El compromiso formal de los poderes públicos con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se viene materializando en la práctica desde que, en 1951, se aprobase *el Convenio Internacional sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por la Realización de Trabajos de Igual Valor*. Momento a partir del cual se han concentrado los mayores esfuerzos de las Políticas de Igualdad en el ámbito europeo, estatal y autonómico. El avance en el conocimiento de las desigualdades de género ha ido dando forma a un nuevo marco normativo que obliga a los poderes públicos a seguir profundizando en el diagnóstico del entorno laboral de las organizaciones así como a desarrollar medidas encaminadas a la eliminación de las desigualdades existentes. De esta forma, la responsabilidad de las empresas no se limita a la integración del Principio de Igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio. Nos encontramos pues, ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la gestión de los recursos humanos. Así, el Principio de Igualdad debe erigirse como principio transversal de actuación: en el acceso al empleo y la selección de personal, en la promoción y el desarrollo de carrera, en el campo de la protección social, en las políticas de conciliación de la vida profesional y personal, en la salud y la seguridad en el entorno laboral, entre otros. En este marco, los Planes de Igualdad se configuran como la principal herramienta para articular una intervención integral planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente. En este nuevo marco legislativo se desarrolla este **I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN HSGJ**. Nuestra experiencia ha demostrado que los desarrollos legislativos son condiciones necesarias aunque no suficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Es necesario además adoptar estrategias activas que fomenten cambios a largo y medio plazo en la cultura y las formas de organización del mercado laboral, con actuaciones orientadas a la erradicación de los factores que están en la base de las desigualdades que se pretende combatir. Por ello, este Plan de Igualdad trata de ir más allá de lo dispuesto en la legislación que se resume a continuación.



NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

Rodríguez

[Handwritten signatures]



ÁMBITO INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- **Convenio 100 (1.951):** Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- **Convenio 111 (1.958):** Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- **Convenio 156 (1.981):** Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

Rafael
Rosalba
Rafael



Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada. Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing

Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page.]



Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de Mayo de 2011

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de Agosto de 2014.

ÁMBITO EUROPEO



Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).



Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Directivas de la Unión Europea

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1.975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1.976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1.978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1.986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1.997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998.



Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española 1978

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

**Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo).
Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre**

Artículo 4: las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.



LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
Revisión vigente desde el 5 de Agosto de 2018

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
Revisión vigente desde el 7 de marzo de 2019

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación. En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto "Principio de igualdad en el empleo público") a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

➤ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

➤ **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. Art. 5.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

➤ **Discriminación directa e indirecta, Art. 6.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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.

➤ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

➤ **Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

➤ **Indemnidad frente a represalias, Art.9.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



➤ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

➤ **Acciones positivas, Art.11.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

➤ **Tutela judicial efectiva, Art.12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

➤ **Prueba, Art.13.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.



➤ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

➤ **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su inscripción y depósito.

Ha sido modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.



Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Artículo 3: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 7: Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Se modifican los siguientes conceptos:

- La "prestación por maternidad" y "paternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor".
- El "permiso de lactancia" se sustituye por "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."



Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Buscando dar respuesta a las necesidades de protección de las víctimas de violencia de género en un contexto de situación de pandemia, este Real Decreto-ley adopta una serie de medidas destinadas al mantenimiento y adaptación de los servicios de asistencia integral y protección, estableciendo medidas organizativas para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios destinados a su protección, así como la adaptación de las modalidades de prestación de los mismos a las circunstancias excepcionales a las que se ve sometida la ciudadanía durante estos días.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Este RD tiene su origen, según su exposición de motivos, en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En dicha norma se introduce la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran un plan de igualdad, estableciendo un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Se articula en torno a cuatro capítulos. En el primero se determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad; en el II se regula el mecanismo negociador que lleva a la elaboración del plan; en el III se especifica el contenido que debe tener dicho plan, y en el capítulo IV la obligación del registro. **Este Real Decreto entra en vigor en tres meses desde su publicación, es decir, el 14 de enero de 2021.**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Registro salarial:** Reafirma que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla para identificar si hay diferencias entre lo que perciben dos personas que realizan trabajos de igual valor por razón de sexo, algo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Auditoría Retributiva:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. En ella, sí o sí, tendrán que valorar los puestos de trabajo (tareas, retribución y sistema de promoción) y diseñar un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

Este Real Decreto entra en vigor en seis meses desde la fecha de su publicación, esto es, el 14 de abril de 2021. A partir de este plazo, el Ejecutivo se da otros seis para aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Oficina

Bonifacio

Guadalupe García

[Signature]

[Signature]



ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En su artículo 32, dispone esta obligatoriedad para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales: "(...) 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 (...) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años".

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.

En resumen, la presente ley, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

La ley se adecua a los principios de necesidad y eficacia, justificándose su elaboración por razón de interés general, en desarrollo de la competencia exclusiva en materia de políticas de género que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía en virtud del artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. A este respecto, se basa en una identificación clara de los fines perseguidos en la medida en que avanza en el desarrollo normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía.



Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género (IMHA).

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la responsabilidad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género

La persistencia de la violencia de género como principal atentado a los derechos humanos de las mujeres obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Es igualmente novedosa la redacción del artículo 3, donde, siguiendo las recomendaciones del Convenio de Estambul, que distingue entre las formas de violencia y los modos de la misma, se profundiza en el concepto de violencia de género, diferenciando entre la naturaleza del perjuicio causado a las víctimas, el modus operandi de la misma y la forma de agredir a través de los actos que concretan dicha violencia. Por ello, y desde los postulados de las nuevas ciencias jurídico-sociales que exigen un enfoque integral, multidisciplinar e interseccional en el tratamiento de la violencia de género, se especifican en la presente Ley cuatro formas de dicha violencia: la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual. Respecto a la identificación de los actos con los que se ejerce la violencia, no solo se circunscribe a la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de que exista o no convivencia entre ellos, sino que también se hace extensiva a los siguientes: el feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciberviolencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el mencionado artículo.



I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).

Este I Plan Estratégico tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma

El 26 de junio de 2019, el Consejo de Gobierno aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA de 2 de julio de 2019). En su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En el momento actual, este Plan Estratégico debe poner el foco en los distintos ámbitos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada que esté guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El Plan Estratégico partirá de un análisis de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, para conocer las necesidades que aún no están cubiertas, las problemática por resolver y los retos a conseguir para la igualdad. Con éste análisis podrán determinarse los objetivos y directrices de actuación así como las áreas necesarias de intervención, las líneas estratégicas, los principios y ejes de intervención para su desarrollo en el actual contexto normativo.



ANEXO VII: CONCEPTOS CLAVES

- ★ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- ★ **Auditorías retributivas:** La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- ★ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ★ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- ★ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Ramón M.

Ramón M.

Ramón M.

Ramón M.



- ★ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ★ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ★ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ★ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- ★ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ★ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ★ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ★ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).



- ★ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- ★ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ★ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ★ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ★ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- ★ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



- ★ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- ★ **Plan de Igualdad:** 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 objetivos concretos 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- ★ **Segregación horizontal** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.
- ★ **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.
- ★ **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.
- ★ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.



- ★ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- ★ **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.



