PROCEDIMIENTO 004. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LOS DIAGNOSTICOS DE IGUALDAD DE LOS CENTROS DEL SSPA
FECHA: 2 de junio de 2015

1. MARCO

OBJETO	Definir el procedimiento y herramientas para realizar los Diagnósticos de Igualdad en los centros sanitarios del SSPA.
ÁMBITO APLICACIÓN	Todos los centros asistenciales del SSPA.
DEFINICIONES	**Diagnóstico de Igualdad:** **Igualdad de Género:** **Discriminación por razón de sexo:** **Igualdad de Oportunidades:** **Indicadores de género :** **Análisis de género:**
AGENTES IMPLICADOS	Dirección / Gerencia de centros asistenciales. Dirección de las diferentes áreas de gestión. Mandos intermedios. Comisión de Igualdad del Centro Unidad de Relaciones Laborales e Igualdad del SAS Representantes de las organizaciones sindicales.

2. DESARROLLO

El Diagnóstico de Igualdad de los centros asistenciales del SSPA se construirá a partir de la aplicación de instrumentos diagnósticos facilitados por la Unidad de Relaciones Laborales e Igualdad del SAS, elaborados de acorde a la normativa vigente, y adaptados a las peculiaridades de los centros sanitarios del SSPA.

OBJETIVO

El objetivo es normalizar una herramienta de análisis acerca de la situación real del centro respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad así como para marcar las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad Estratégico del SSPA y de cada Centro.

ACTUACIONES Y RESPONSABILIDADES

La Dirección/Gerencia del centro facilitará la labor de la Comisión de Igualdad, proporcionando los recursos técnicos y humanos necesarios para la realización del Diagnóstico de Igualdad y asumiendo la responsabilidad de impulsar el Plan de Igualdad del centro.

En la misma línea, las personas responsables de las diferentes áreas, unidades o servicios funcionales de los cuales es preciso obtener información (Dirección de servicios generales, subdirección, etc.) colaborarán de obligado cumplimiento para que los miembros de la Comisión de Igualdad puedan disponer de la información necesaria para el correcto desarrollo de su cometido.

1. Área de RRHH. Recogida y tratamiento de datos. Elaboración de documentos.
2. Representación Sindical. Participación y vehículo de comunicación de necesidades y demandas.
3. La plantilla colaborará, mediante los cuestionarios de opinión, sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
4. La Comisión de Igualdad elabora el Diagnóstico y en la confeccionará el Plan de Igualdad del Centro con el apoyo de la DGP del SAS (URLI), a través de IgualSAS, realizará un primer análisis, que servirá de base al trabajo de las Comisiones de Igualdad de los Centros.

METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO

La Dirección/Gerencia será la encargada de impulsar la realización del Diagnóstico de Igualdad. El Directivo o directiva responsable en Igualdad y la Comisión de Igualdad del centro planificarán su realización definiendo la metodología a seguir en base a las pautas de mínimos definidas en este procedimiento. Por último, la persona o personas designadas por la Comisión de Igualdad junto con el apoyo de la DGP la llevarán a cabo, partiendo de una recogida de datos para continuar con la elaboración del Diagnóstico de Igualdad.

Realizar el diagnostico implica desarrollar un proceso con las siguientes etapas:

Los datos que se incluirán en el Diagnóstico son:

- Características de la plantilla (variables sociodemográficas de los y la profesionales), condiciones de empleo, categoría profesional, presencia en puestos de responsabilidad, en estructuras de representación social y sindical, salario, responsabilidades familiares, ordenación del tiempo de trabajo, movimientos de personal, promoción, formación y desarrollo profesional, seguridad y salud en el trabajo, etc. …) Presentación de datos segregados por sexo
- Procesos y política de Recursos Humanos (características de la formación, promoción, retribuciones presentación de datos segregados por sexo, prácticas equitativas en selección, comunicación, divulgación de la oferta,)
- Violencia de Género.
- Datos por sexo de excedencias por cuidado, baja maternal/paternal, reducción de jornada, y otros elementos de la organización del tiempo de trabajo.
- Datos de salud laboral. Datos de baja laboral, accidentabilidad laboral, datos de vigilancia de la salud desagregados por sexo.
- Análisis de lenguaje sexista en Procesos en la organización. A partir del análisis documental de documentación oficial y pública, procesos de convocatorias, herramientas de trabajo internas, web e intranet de la EASP, documentos de las Comisiones, etc.
- Recursos de la Institución que pueden ser aprovechados para favorecer medidas de Igualdad.
- Evaluación de riesgos laborales, en particular la evaluación del riesgo psicosocial de doble jornada, evaluación de percepción de acoso sexual y discriminación y acoso por razón de sexo.
- Opinión y sugerencias de los y las profesionales.

Para la recogida de información se utilizará los dos Instrumentos Diagnóstico dispuestos en la plataforma IGUALSAS, que identifican información de tipo cuantitativo y cualitativo.

- Cuestionario de Indicadores de Género
- Cuestionario de Opinión de profesionales.

La Comisión de Igualdad participará del proceso de elaboración del Diagnóstico, y confeccionará el Plan de Igualdad del Centro. En función de la tasa de respuesta se podrá plantear una búsqueda más activa de determinados grupos profesionales infra-representados en la muestra que se obtenga por estos medios.

En la fase de diagnóstico es imprescindible recoger la información tanto de índole cuantitativa, como cualitativa y realizar un análisis riguroso desde la perspectiva de género de los datos recogidos.
La recogida de datos anterior se podrá complementar con otras técnicas de carácter cualitativo: Análisis de documentos claves de la organización y técnicas cualitativas con profesionales y/o responsables, representantes de trabajadores/as, etc.

Los resultados del Diagnóstico deben quedar documentados para facilitar el seguimiento del resultado de las medidas que se adopten.

METODOLOGÍA PARA EL ANALISIS DE GÉNERO DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO:

Para realizar un análisis de género de la información recogida se utilizarán datos relativos y porcentajes definiendo los siguientes indicadores de género ajustados a la información de que se trate en cada caso:

Índices de Concentración: Nos aporta información sobre la concentración de mujeres u hombres en categorías o variables.

- Nº de mujeres afectadas por la situación de análisis/Total Nº de mujeres.
- Nº de Hombres afectados por la situación de análisis/ Total Nº de hombres.

Índices de Distribución: Nos aporta información comparativa entre hombres y mujeres dentro de una categoría o variable.

- Nº de mujeres afectadas por la situación de análisis/Total n º de personas.
- Nº de Hombres afectados por la situación de análisis/ Total n º Personas.

Índices de Feminización: Aporta información de la representación de las mujeres en relación a los hombres en cada categoría de una variable.

- Nº de mujeres/Nº de hombres (*100).

Brecha de Género: Nos aporta información comparativa entre tasas de hombres y mujeres dentro de una categoría o variable. Cuanto menor es la brecha, mayor es la igualdad.

- Tasa Femenina – Tasa Masculina.

Los valores negativos significan que la brecha es a favor de los hombres, y los valores positivos significan que la brecha es a favor de las mujeres.

Por último, el **análisis de género de estos indicadores** implica acompañar esta información de una reflexión sobre la medida en que las diferencias encontradas entre hombres y mujeres son atribuibles a desigualdades de género. Esto es, a diferencias de género relacionadas con:

- La división sexual del trabajo.
- Normas y valores sobre las conductas y roles de hombres y mujeres.
- Acceso y control de los recursos.
- Poder para la toma de decisiones y participación en decisiones claves.

DIAGNOSTICO Y EVALUACIÓN DE SITUACIONES ESPECÍFICAS

En relación a la evaluación de situaciones de discriminación específicas y/o de acoso por razón de sexo o acoso sexual se seguirán las instrucciones contempladas en los siguientes procedimientos y protocolo:

- PRO018. *Procedimiento de Investigación de situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo*.
- Protocolo de prevención y actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como modelo de denuncia por acoso laboral.

REVISIÓN DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

Se realizará un seguimiento de aquellos hitos que se definan en el Plan de Igualdad. Como mínimo cada 4 años se repetirá el Diagnostico de Igualdad Completo con objeto de analizar la evolución del conjunto de Indicadores de Integración de Igualdad de Oportunidades.

Además, las Comisiones de Igualdad podrán plantear una revisión del Diagnostico en las circunstancias que así considere.

COMUNICACIÓN DEL RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del Diagnóstico de Igualdad se presentarán en la Comisión de Igualdad del Centro. La Comisión de Igualdad definirá los cauces y estrategias para la comunicación del diagnóstico siguiendo las indicaciones del PRO016. Comunicación en materia de Igualdad. En cualquier caso se difundirá a través de la web del centro.

DESARROLLO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN BASE AL DIAGNOSTICO

Una vez concluido el Diagnóstico, la Comisión presentará una propuesta de Plan de Igualdad de Centro que incluirá las medidas, los y las responsables, medios y los plazos de ejecución de las medidas correspondientes.

Tras el análisis conjunto en la Comisión de Igualdad, será la Dirección/Gerencia de cada Centro la responsable de aprobar el Plan y/o proponer las modificaciones que estimara necesarias, proporcionando en estos casos una decisión motivada.

RESUMEN: FASES DEL DIAGNÓSTICO

I. La Comisión de Igualdad conocerá los Indicadores de género seleccionados y definidos por la DGP (URLI) que orientan la información a recoger en el Diagnóstico de Igualdad.
II. La Comisión de Igualdad del Centro definirá los datos a recoger, y planificará el proceso de recogida de información.
III. Recogida de información a través de instrumentos diseñados (cuestionarios de opinión y cuestionario del centro) y disponibles en la plataforma IgualSAS (Comisión de Igualdad) complementando esta información con cualquier otra que la Comisión de Igualdad estime de interés para el centro concreto.
IV. La Comisión de Igualdad del centro con el apoyo de la URLI realizará el Análisis de la información recogida.
V. Comunicación del Diagnóstico a toda la plantilla del Centro mediante recursos intranet y/o cauces definidos por CIC. Solicitud de implicación de todos y todas en el proceso.
VI. Difusión de los resultados del Diagnóstico a la plantilla del centro.

FICHA DEL PROCEDIMIENTO

PROVEEDOR	SSPA
ENTRADAS	Documentación que evidencie el Diagnóstico
PROPIETARIO	Miembros de la Comisión de Igualdad
INDICADORES	Número de Indicadores de Género reportados
SALIDAS	Diagnóstico
CLIENTE	Centros del SSPA
REGISTROS GENERADOS	