

I Congreso Andaluz sobre Empleo e Igualdad
Análisis y propuestas desde el enfoque
integrador de género

ACTAS

Comunicaciones y Póster

Núcleo temático 2

Factores que favorecen la igualdad de trato y de oportunidades

Sevilla 19, 20 y 21 de Octubre de 2011
Coordina: Alicia Jaén Martínez



**Actas del Congreso. I Congreso Andaluz sobre Empleo e Igualdad.
Análisis y propuestas desde el enfoque integrador de género.**

Organiza: AFOE (Asociación para la Formación, el Ocio y el Empleo) y Grupo MIDO (Métodos de Investigación y Diagnóstico en Orientación). Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla).

Web: www.empleoeigualdad.es

E-mail: info@empleoeigualdad.es

Edita: AFOE - Asociación para la Formación, el Ocio y el Empleo
Apartado de Correos 13.447
C.P.: 41080 –SEVILLA (ESPAÑA)
gestion@afoe.org
Telf: 954 948 690 / 954 360 873

Fecha de edición: octubre de 2011

ISBN: 978-84-695-0534-2
Depósito Legal: SE 9564-2011

El Comité Organizador del **I Congreso Andaluz sobre Empleo e Igualdad. Análisis y propuestas desde el enfoque integrador de género** no comparte necesariamente las opiniones y juicios expuestos en los trabajos que se incluyen en esta edición.

Las personas que ostentan la autoría de los trabajos aquí expuestos tienen la responsabilidad de disponer de los oportunos permisos para reproducir, parcial o totalmente, cualquier material utilizado (texto, tablas, figuras, etc.) que haya sido publicado previamente y que cuente con derechos de autor. Igualmente deberán citar su procedencia correctamente. Estos permisos deben solicitarse tanto al autor como a la editorial que ha publicado dicho material. Cualquier uso sin permiso de material perteneciente a terceros o la vulneración de derechos de autor de terceras personas para la elaboración de un trabajo aquí publicado será responsabilidad exclusiva de las personas autoras del citado trabajo. La Organización del Congreso renuncia a cualquier responsabilidad en este sentido.



GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN ENTIDADES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA (SSPA)

METHODOLOGICAL GUIDE TO THE DEVELOPMENT PLAN SYSTEM EQUALITY IN PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS IN ANDALUSIA

Rafael López Cortés.

Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria. Servicio de Innovación e Igualdad. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. España.

rafael.lopez.cortes@juntadeandalucia.es

Susana Gómez García.

Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria. Servicio de Innovación e Igualdad. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. España.

susana.gomez.sspa@juntadeandalucia.es

Resumen.

En la actualidad los planes de igualdad constituyen una herramienta eficaz para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos tanto de las empresas como de las Administraciones Públicas. Además, son el mecanismo idóneo para detectar desigualdades y posibles brechas de género en el ámbito laboral.

Se configuran como un conjunto ordenado de acciones y medida adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de las organizaciones y que ayudan a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por tanto, facilitan la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, la Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria de la Consejería de Salud, plantea impulsar y facilitar la elaboración e implantación de planes de igualdad en las entidades y centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Para ello, ha planteado la elaboración y difusión de una Guía Metodológica que sirva de apoyo al diseño de planes de igualdad que permita al unísono, tanto la realización del seguimiento del proceso de elaboración como el desarrollo e implementación en la práctica de los citados planes.



Abstract.

Currently equality plans are an effective tool to incorporate equal opportunities in human resource management of both companies and public administrations. They are also the appropriate mechanism to detect possible disparities and gender gaps in employment.

Configured as an ordered set of actions and measures taken after a diagnosis of the situation and help organizations to promote equal treatment and opportunities between women and men in the workplace, and help eliminate discrimination based on sex.

In this regard, the Directorate General of Health Planning and Innovation of the Ministry of Health, intends to promote and facilitate the development and implementation of equality plans in institutions and centers of the Andalusian Public Health System. This has raised the production and dissemination of a methodological guide that supports the design of equality plans in unison to allow both the completion of the monitoring process as the development and practical implementation of those plans.

Palabras Clave.

Guía metodológica, Igualdad, Plan, Perspectiva de género.

Keywords.

Methodical Guide, Equality, Plan, Gender Perspective.

DESARROLLO.

En primer lugar, hay que reseñar que este proyecto está desarrollado por el Servicio de Innovación e Igualdad de la Consejería de Salud, en colaboración con Fundación Mujeres, y es un producto enmarcado en la concesión de incentivos a proyectos que promuevan y fomenten la inserción de Perspectiva de Género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+. Orden de 27 de enero de 2010. Consejería de Economía y Hacienda).

1. OBJETIVOS.

Objetivo general: Diseñar una Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades de Trabajo del SSPA.



Para lograrlo habría que conseguir los siguientes objetivos específicos:

1.1.- Elaborar e implementar un Mapa de indicadores de impacto tanto de la Estrategia de la Consejería de Salud para incorporar la perspectiva de género a todo el ámbito de la salud como de los Planes de Igualdad.

1.2.- Asesorar técnicamente a la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) en todo el proceso de elaboración de su Plan de Igualdad.

2. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO.

La sostenibilidad de los valores de equidad e igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, precisa de una oportuna traslación del marco de derechos al ámbito de los hechos y realidades. Esta premisa puede lograrse gracias al esfuerzo de muchas personas comprometidas con la igualdad de género en el seno de las Administraciones Públicas.

En esta línea de trabajo, los Planes de Igualdad se constituyen como una estrategia y herramienta fundamental para implementar de forma sistemática y eficiente la incorporación de la perspectiva de género a cada uno de los ámbitos de los servicios de salud, siendo a su vez el vehículo para la elaboración de indicadores que permitan evaluar el grado de eficiencia de dicha estrategia.

Por este motivo, y desde la perspectiva de la planificación, debe contemplarse también la evaluación y la elaboración de aquellas herramientas imprescindibles para hacer posible la misma. Es por ello, que este proyecto está estrechamente relacionado con el proyecto de Diseño de un Mapa de Indicadores de Género en el SSPA. Ambos proyectos representan interesantes iniciativas de trabajo en el fomento de la igualdad en el ámbito de la salud y son las dos caras de una misma moneda.

Además, estos proyectos se enmarcan en la estrategia llevada a cabo por La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; el I Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013; y Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, la revisión de la Guía y su implementación se han convertido en una de las líneas de trabajo y tareas priorizadas para el año 2011 por la Unidad de Igualdad de Género de SSPA.

A continuación, pasamos a hacer una breve descripción de cómo se ha desarrollado el proceso de elaboración de la Guía Metodológica y cuál es la estructura y los principales apartados de la misma. Comenzaremos por destacar las tres razones fundamentales que llevan a crear esta Guía:



Primera: ofrecer conocimiento teórico y práctico para detectar las situaciones de desigualdad en los centros y entidades; saber priorizar sobre cuáles incidir y cuándo es mejor actuar; cómo diseñar e implementar acciones específicas para resolver o disminuir las desigualdades diagnosticadas; y cómo evaluar los efectos de las medidas y actuaciones puestas en marcha.

Segunda: saber identificar cuáles son acciones neutras al género y cuáles son las que tienen un marcado impacto negativo sobre hombres, mujeres o sobre la igualdad entre ambos sexos. Sirva como premisa que no todas las intervenciones que se presuponen "neutras" al género por el hecho de cumplir estrictamente la legislación, en la realidad y en la práctica pueden no serlo.

Tercera: ofrecer herramientas metodológicas disponibles para todo el personal técnico del SSPA que les permita poner en marcha planes de igualdad aplicados a la gestión de personas en las organizaciones en las que desempeñan su quehacer diario.

A continuación, nos preguntamos ¿por qué es necesario contemplar la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones a través, entre otras cosas, de los planes de igualdad?

Es un hecho evidente que durante las últimas décadas se ha ido produciendo una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Lo que sucede es que dicha incorporación no se está produciendo en las mismas condiciones que para los hombres. Se mantienen muchas desigualdades que afectan al acceso al empleo, condiciones laborales; presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y decisión, retribuciones, etc. De ahí, que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo en general y en el ámbito sanitario en particular, se constituye como un pilar fundamental para alcanzar altos niveles de igualdad en la sociedad en general.

Los beneficios de esta incorporación de la perspectiva de género, entendida como un modelo de gestión que permite potenciar el talento del capital humano y multiplicar la capacidad creativa e innovadora de todas las personas trabajadoras. Asimismo, mejora el funcionamiento de la organización; optimiza los recursos humanos disponibles; mejora el clima laboral al incrementar la motivación, satisfacción, dedicación y compromiso de los equipos de trabajo. También permite consolidar el compromiso ético de la Responsabilidad Social de la organización y mejora la imagen externa de la misma tanto de cara al interno como de cara al externo. Por eso, entendemos que esta perspectiva redonda inevitablemente en una mejor y más integral atención sanitaria a la ciudadanía.



Una vez descrito el por qué y los beneficios de la integración de la igualdad en los centros y entidades del SSPA, llegamos al cómo hacerlo; y en esa línea de partida o de llegada según se mire, nos encontramos de frente con la utilidad y pertinencia de la Guía metodológica que se ha desarrollado.

En el documento de la Guía se plantea la integración de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las organizaciones sanitarias en cuatro etapas o fases:

Fase 1ª.- Iniciativa y toma de decisiones. Representa la puesta en marcha de los mecanismos y recursos necesarios para definir y desarrollar la estrategia de igualdad.

Fase 2ª.- Diagnóstico de igualdad. Permite conocer el punto de partida de la organización en materia de igualdad y determinar aspectos y desigualdades en las que poder centrar las medidas y actuaciones. Es decir, el diagnóstico nos da una instantánea, una fotografía de la organización con respecto a la igualdad en un momento determinado.

Fase 3ª.- Elaboración del Plan de Igualdad. A partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de igualdad se diseñan un conjunto de medidas y actuaciones para actuar específicamente sobre aquellas áreas o ámbitos dónde se ha observado la necesidad de incidir para lograr la integración de la igualdad efectiva en la organización.

Fase 4ª.- Implantación del Plan de Igualdad. La integración no acaba con el diseño del plan de igualdad. Es preciso por un lado ejecutar en la praxis las acciones propuestas y por otro, medir y evaluar los resultados de la aplicación de las medidas. La forma de cuantificar y medir el grado de logro de las acciones emprendidas se hace en términos de reducción o desaparición de las desigualdades de género detectadas de partida.

Finalmente, señalar que la Guía Metodológica se ha denominado ***“Guía de Apoyo y Aprendizaje para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Entidades y Centros Adscritos al Sistema Sanitario Público de Andalucía”*** y que en la misma todo el material elaborado se ha estructurado a groso modo, en torno a los siguientes contenidos:

- **Normativa aplicable en relación a la igualdad** en los centros de trabajo del SSPA. (*ver Anexo 1. Normativa de referencia*).
- **Situación del sector de la sanidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y repercusión en relación a los planes de igualdad.
- **Conceptos básicos relacionados con la igualdad y el análisis de género** necesario para el abordaje del diagnóstico y diseño del plan de igualdad en el sector sanitario.
- **Elementos básicos** para la puesta en marcha y desarrollo del proceso de elaboración de un plan de igualdad en el sector sanitario.



- **Diagnóstico de situación.** Contenidos básicos de análisis. Pautas para su realización – procedimiento y papel de las partes-. El significado y operatividad de los resultados.
- **Diseño del plan de igualdad.** Estructura de contenidos. Características del plan. Papel de las partes. Pautas para el diseño personalizado al centro de trabajo y a la situación del mismo
- **El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**

Esta estructura se refleja en la *Tabla 1 Fases para la Elaboración del Plan de Igualdad de Centros y Entidades de SSPA* y en el esquema que se ha seguido para construir el texto y los contenidos de la Guía (*ver anexo 2 Índice Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades del SSPA*).

FASES
Constitución de la Comisión de Igualdad
Información a la plantilla de la participación en el proceso
Recogida de información
Análisis de información y elaboración de avance de datos
Entrevistas a responsables de RR. HH y RLT
Elaboración del diagnóstico
Presentación del diagnóstico a la Comisión de Igualdad
Elaboración del Plan de Igualdad
Aprobación y desarrollo del Plan de Igualdad
Evaluación y Seguimiento

Tabla 1. Fases para la Elaboración del Plan de Igualdad de Centros y Entidades de SSPA.

Además de todo lo anterior, la Guía metodológica tiene un material de apoyo en forma de "Fichas" que se utiliza en cada una de las fases del proceso de elaboración del plan de igualdad. Este material facilita y complementa el trabajo práctico de aquellas personas que participan en el diseño y elaboración de los planes de igualdad. Estas Fichas ofrecen plantillas y cuestionarios guía que sirven para recoger de forma estructurada y sistematizada la información y que permiten el análisis de toda la información y datos con perspectiva de género.



En la *Tabla 2 Fichas Complementarias Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades del SSPA* se recogen sucintamente los contenidos de cada una de las fichas. Asimismo, en el Anexo 3 se puede ver a modo de ejemplo la *Ficha 9 sobre Conciliación y corresponsabilidad*.

Fichas	Contenido
Ficha 1	Permite la recogida de información básica respecto a la caracterización de la organización
Ficha 2	Presenta algunos elementos y algunas preguntas que pueden facilitar la reflexión respecto a cuál es el estado actual del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Ficha 3	Presenta algunas tablas para recoger información respecto a cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en la organización, acompañadas de algunas cuestiones que facilitan su análisis desde la perspectiva de género y extraer conclusiones relativas a la igualdad en la clasificación profesional
Ficha 4	Presenta algunas tablas para recoger información respecto a las condiciones contractuales y de jornada que tienen las mujeres y los hombres en la organización, acompañadas de algunas cuestiones que facilitan su análisis desde la perspectiva de género y permiten extraer conclusiones relativas a la igualdad de oportunidades en las condiciones laborales.
Ficha 5	Presenta algunas tablas para recoger información relativa a la evolución de las incorporaciones de mujeres y hombres en la organización y de las finalizaciones de la relación laboral (personas que han dejado de formar parte de la organización). Tras las tablas se plantean una serie de cuestiones que facilitan su análisis desde la perspectiva de género y extraer conclusiones relativas a la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización
Ficha 6	Presenta algunas tablas para recoger información relativa a la participación de las trabajadoras y los trabajadores de la organización en la actividad formativa que se desarrolla, desde diversos parámetros. Para facilitar el análisis de género de los datos de las tablas, se plantean una serie de preguntas que motivan la reflexión y la extra acción de conclusiones relativas a la igualdad de oportunidades en la formación integral.
Ficha 7	Incluye tablas que permiten conocer la evolución de las promociones de trabajadoras y trabajadores en los años más recientes, así como algunas de las características de los procesos. Para facilitar el análisis de género de los datos de las tablas, se plantean una serie de preguntas que motivan la reflexión relativa a la igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo profesional.
Ficha 8	Incluye tablas para recoger información relativa a las retribuciones anuales promedio de las trabajadoras y los trabajadores en cada grupo profesional, en base a los diferentes conceptos que la componen, acompañadas de algunas cuestiones que facilitan su análisis desde la perspectiva de género y extraer conclusiones relativas a la igualdad retributiva.



Ficha 9	Recoge información referente al uso que han hecho trabajadoras y trabajadores de las medidas de conciliación que se aplican en la organización. Para facilitar el análisis de género de los datos, se plantean una serie de preguntas que motivan la reflexión y la extracción de conclusiones relativas al desarrollo de la política de conciliación y corresponsabilidad
Ficha 10	Se refiere a la existencia de mecanismos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, junto con una serie de cuestiones que favorecen la extracción de conclusiones respecto a la política de prevención del acoso de la organización.
Ficha 11	Señalar las áreas de intervención en las que debe incidir el plan de igualdad y qué objetivos de igualdad deben alcanzarse con el desarrollo del plan de igualdad.
Ficha 12	Definir las medidas del plan que harán posible alcanzar los objetivos de igualdad determinados previamente.

Tabla 2. Fichas Complementarias Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades del SSPA.

Este trabajo teórico se ha complementado con un trabajo práctico de asistencia técnica consistente en la aplicación del citado procedimiento en el ámbito de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía durante todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad específico de este su centro. Dicha asistencia se ha desarrollado de acuerdo a las siguientes actuaciones:

- Asesoramiento para la articulación en la Agencia del proceso de elaboración del Plan de igualdad:
 - Explicación del proceso.
 - Constitución de la comisión de igualdad, en su caso
 - Valoración inicial y potenciación del compromiso del equipo directivo en el proceso.
- Realización del diagnóstico sobre la situación de la Agencia en materia de igualdad:
 - Análisis de la información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de mujeres y hombres en la agencia y la incidencia de la gestión de las personas en dicha participación incluyendo el análisis de los procedimientos y política de gestión de recursos humanos.
 - Redacción del informe de diagnóstico.
- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades aplicada a la realidad laboral en los centros e instituciones del SSPA:
 - A lo largo de la realización del diagnóstico se programo la formación dirigida a facilitar la comprensión y utilidad de los datos del diagnóstico, con la finalidad de facilitar la negociación posterior del Plan de igualdad. De igual manera, la formación incluía contenidos sobre elaboración y diseño de indicadores.



- Asesoramiento para la elaboración del Plan de igualdad:
 - Identificación y propuesta de medidas necesarias para responder a los resultados derivados del diagnóstico y que servirán de base para la negociación entre la dirección y la representación legal de las personas que trabajan en la Agencia.
 - Elaboración del documento base "Plan de igualdad" con todos los contenidos.
- Seguimiento de la Implementación del Plan de Igualdad.
 - Puesta en marcha de las medidas.
- Evaluación del Plan con periodicidad Bianaual.
 - Indicadores de seguimiento del plan.

3. RESULTADOS Y/O CONCLUSIONES.

En cuanto a los resultados obtenidos se ha logrado la realización de una Guía metodológica para la elaboración de planes de igualdad dirigida a impulsar y apoyar la implementación en la práctica de los mismos. También se ha definido un procedimiento interno de impulso, acompañamiento y seguimiento de planes de igualdad por parte del Servicio de Innovación e Igualdad de la Consejería de Salud. Asimismo, se está valorando la posibilidad de desarrollar una herramienta interactiva para el apoyo metodológico en la elaboración de estos materiales que facilite el desarrollo de los mismos salvando las barreras geográficas. Asimismo, esta interactividad permitirá ir creando una base de datos e información específica de género en el seno del SSPA.

En la praxis, y siguiendo lo establecido en la Guía Metodológica, se ha diseñado el primer Plan de Igualdad de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. En la actualidad, esta Entidad está implementando las medidas que se han definido tras el proceso de diagnóstico de situación y análisis de la igualdad en el seno de la Agencia

Finalmente, hay que indicar que el valor de este proyecto supera la delimitación temporal del mismo, ya que plantea y abre nuevas líneas de trabajo desde el enfoque de género. Además, pretende conseguir una traslación, réplica y mejora del proceso de diseño de planes de igualdad en los centros y entidades del SSPA.

Con todo ello, se consigue la eficiencia del proyecto gracias al efecto multiplicador en los resultados obtenidos y a que ha creado una dinámica que permite incorporar cultura y metodología para impregnar de la perspectiva de género a políticas, estrategias y acciones. Esta corriente repercute en el nivel de la Planificación y de Ejecución y genera un valor añadido y una continuidad en el trabajo comenzado gracias a esta iniciativa concreta y al proyecto que se ha desarrollado.



Un ejemplo de esta eficiencia y traslación se plasma en el asesoramiento realizado en el Hospital Universitario Virgen de las Nieves en Granada durante la elaboración de su plan de igualdad siguiendo una vez más, las directrices establecidas en la Guía Metodológica.

En otras palabras, podemos reseñar que ya tenemos resultados tangibles sobre la aplicabilidad y utilidad de esta Guía en un centro de trabajo de grandes dimensiones dentro del SSPA. Esperamos y confiamos en que sea el primero de muchos.

4. BIBLIOGRAFÍA.

Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. (2009). *Las 6 "i" de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa*. Barcelona: Autores.

Fundación Mujeres.(2005). *Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Fundación Mujeres. (2005). *Herramientas de Diagnóstico para el Distintivo de Calidad de Género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Fundación Mujeres.(2007). *La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. Madrid: Proyecto CALIOPE. Iniciativa Comunitaria EQUAL 2007

Fundación Mujeres.(2007).*Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial*. Madrid: Agrupación de Desarrollo "Excelsa" de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Fundación Mujeres.(2008). *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

Fundación Mujeres.(2009). *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer y Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía. (2010). *1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013*. Sevilla: Autores.

Instituto de la Mujer.(2008). *Manual para Elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



ANEXO 1. NORMATIVA DE REFERENCIA.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre De 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se Aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes Y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
Constitución Española.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, Capítulo VIII: medidas en materia de género: acompañar los Presupuestos de un Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.



ANEXO 2. ÍNDICE GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN CENTROS Y ENTIDADES DEL SSPA.

1. Presentación
2. Conceptos básicos
 - 2.1. Conceptos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales
 - 2.2. Contexto normativo
3. Proceso de incorporación de la igualdad en la gestión de personal
4. Fase 1: Iniciativa y toma de decisiones
5. Fase 2: Diagnóstico de igualdad
 - 5.1. Concepto
 - 5.2. Estructura y contenidos
6. Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad
 - 6.1. Concepto
 - 6.2. Estructura y contenido
7. Fase 4: Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
 - 7.1. Implantación
 - 7.2. Seguimiento y evaluación
8. Glosario de términos
9. Bibliografía y referencias

ANEXO3. EJEMPLO DE FICHA GUÍA METODOLÓGICA.

FICHA 9. Conciliación y corresponsabilidad

Esta ficha recoge información relativa al uso que hace los trabajadores y las trabajadoras de los derechos de conciliación que establece la Ley de de las mejoras en permisos y medidas organizativas que haya incorporado la propia organización. Introduzca el número de mujeres y de hombres que ha hecho uso de cada tipo de medida en la casilla correspondiente.

A continuación de la tabla encontrará una serie de cuestiones que le facilitarán la reflexión sobre los datos desde una perspectiva de género. Recoja sus conclusiones al respecto en los cuadros inferiores de la Ficha.

Utilización de medidas de conciliación

MUJERES HOMBRES

Maternidad, adopción o acogimiento

Adicional por parto

Lactancia

Paternidad

Enfermedad infecto-contagiosa hijos menor 9 años



Violencia de género
Realización exámenes prenatales
Reducción jornada (Enf. grave familiar)
Adopción internacional
Excedencia por cuidado familiar
Excedencia por cuidado de hijos
Reducción jornada (cuidado familiar)
Fallecimiento de familiar
Reducción jornada (guarda legal)
Cuidado hijo menor de 16 meses
Flexibilidad horaria
*
TOTAL

0 0

En base a la información previa, indique los **Aspectos a Mejorar** respecto a la conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la organización

En caso de existir desigualdades, señale las posibles causas que pueden estar originando las mismas, de acuerdo a los factores indicados en la Guía

Por favor, indique las fuentes de información que ha consultado para obtener los datos

Registros de personal (desplegable a determinar por la Consejería)

GERHONTE

MICROSTRATEGY

SIRHUS

Registros de personal

Otras

Especificar