



# II PLAN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD (2022-2026)



**Hospital Universitario  
La Paz**  
Hospital Carlos III  
Hospital Cantoblanco

<b>INDICE</b>	<b>Página</b>
1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO Y NECESIDADES DETECTADAS	7
5. GRUPOS DE IMPULSO PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS	13
6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS	14
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
ANEXO 1: RELACIÓN DE INDICADORES	36
ANEXO 2: RELACIÓN DE INDICADORES DE DIVERSIDAD	42

## 1. PRESENTACIÓN

El II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad del Hospital Universitario La Paz es el instrumento a través del cual definimos los objetivos que, como entidad perteneciente a la administración pública de la Comunidad de Madrid, perseguimos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como otras razones de diversidad, y establecemos de manera ordenada un conjunto de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la plena inclusión de otros colectivos.

Partimos de la base de que el marco jurídico que regula el empleo público impide cualquier desigualdad entre los trabajadores y trabajadoras, pero se considera necesario disponer de instrumentos como el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad para garantizar la no discriminación, directa o indirecta, en el entorno laboral.

En 2015, como paso previo al inicio del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, todos los miembros del Equipo Directivo del Hospital formalizaron su compromiso para establecer y desarrollar políticas orientadas a integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con objeto de alcanzar la igualdad real en el seno del Hospital y todos sus centros adscritos.

En 2021 se ha renovado dicho compromiso incorporando al objetivo de alcanzar la igualdad real o efectiva, el objetivo de alcanzar la plena inclusión de todas las personas que trabajan en el Hospital, considerando que la igualdad y la inclusión son dos principios estratégicos de la Política Institucional y de Recursos Humanos.

También en 2015 se crea **la Comisión de Igualdad del Hospital Universitario La Paz, asumiendo la responsabilidad de impulsar, coordinar, supervisar y evaluación las políticas de igualdad y atención a la diversidad promovidas desde el hospital.** Dicha Comisión cuenta con representación de la Dirección del Hospital, la Junta de Personal, el Comité de Empresa y de una asistencia técnica externa en materia de igualdad.

En el Hospital Universitario La Paz, reconocido como un **centro de referencia y excelencia sanitaria**, reconocimiento que se extiende tanto a su actividad asistencial como a la docencia e investigación, se tiene el firme compromiso de convertirse en **agente activo sensibilizador y difusor de valores de igualdad de oportunidades e inclusión** proyectando una imagen del Hospital acorde con dichos valores, y llegar a ser altavoz y referencia de los mismos en nuestra sociedad.

Para alcanzar esta meta, las actuaciones planificadas y desarrolladas en materia de igualdad y atención a la diversidad persiguen lo siguientes objetivos generales:

- **Eliminar cualquier desigualdad que puedan persistir en el acceso al empleo público** en el ámbito hospitalario, así como en **el desarrollo de la carrera profesional.**
- Avanzar y profundizar en el conocimiento de la plantilla, **definiendo indicadores de igualdad y diversidad** que permitan fotografiar la realidad en la que nos encontramos para **definir estrategias de igualdad e inclusión sostenibles.**
- Aplicar las medidas pertinentes para que **mujeres y hombres están igualmente representados en los procesos de toma de decisión del Hospital** ya sea como integrantes de la Dirección, en puestos de Jefaturas, como miembros de las Comisiones en los procesos de Provisión en Personal y en las Comisiones Técnicas Consultivas.

- **Informar, formar y sensibilizar a todo el personal** en materia de igualdad y diversidad para generar una cultura de respeto e inclusión.
- **Prevenir e intervenir ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, así como ante cualquier otro **acoso discriminatorio** relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
- **Visibilizar y difundir el compromiso de igualdad e inclusión a todos los Grupos de Interés del Hospital** y contribuir así a la sensibilización de la sociedad en materia de Igualdad y atención a la diversidad.
- **Profundizar en las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** para adoptar medidas correctoras y trasladar propuestas de mejora a organismos de nivel superior dentro de la administración autonómica de la Comunidad de Madrid.
- Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medidas de conciliación específicas para la atención y cuidados de hijos/as y familiares, disponibles en la normativa actual, **fomentando la corresponsabilidad**.
- Garantizar que **las víctimas de violencia de género disponen de un recurso informativo** sobre las ayudas que tienen a su disposición y que **en el entorno laboral se les facilitan las condiciones necesarias para hacer frente a su difícil situación**.

El II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se articula en cinco grandes áreas, dentro de las cuales se abordan diferentes objetivos de igualdad y atención a la diversidad.

- Área de Acceso al Empleo
- Área de Promoción y Formación
- Área de Conciliación y Corresponsabilidad
- Área de Salud Laboral
- Área Transversal y de Comunicación

En lo que respecta a su proceso de elaboración, la Comisión de Igualdad ha tenido en consideración las necesidades detectadas a partir del informe de evaluación final del I Plan de Igualdad, de los indicadores de Igualdad y Diversidad medidos con carácter anual, las aportaciones de los Grupos de Impulso implicados en la implantación del I Plan de Igualdad, así como las percepciones y opiniones recabadas a través de la encuesta de igualdad y diversidad dirigida a todo el personal.

## 2. MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destacan la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; y la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, aprobada en 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas, y en la que se fijan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que destacamos el *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

En el ámbito europeo, el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011, aprueba el segundo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)** y reafirma su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

En el ordenamiento jurídico de España, el artículo 14 de la **Constitución Española de 1978** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el **artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva**.

Por último, en España, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Dicha ley, en su **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas** establece que:

*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se aplicará a **todas aquellas personas que tengan una relación laboral directa con el Hospital Universitario La Paz**, con independencia de las condiciones contractuales que les vinculen y el centro de trabajo adscrito al Hospital en el que desarrollen su actividad.

#### Ámbito Temporal

El II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad tiene **una vigencia de 4 años**, a considerar desde junio 2022 a junio de 2026, ambos inclusive.

## 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y NECESIDADES DETECTADAS

### Conclusión 1:

La **segregación horizontal** de la plantilla se mantiene en **niveles muy altos de feminización (79% mujeres y 21% hombres)** siendo el estamento **Personal Sanitario no Facultativo el más feminizando** (en 2020, el 88% mujeres y 12% hombres). En el caso del **Personal de Gestión y Servicios se aproxima a los niveles de equidad** (67% mujeres y 33% hombres) mientras que el **Personal Facultativo, aunque se mantiene en los niveles de equidad, se detecta cierta tendencia a la feminización**, pasando del 55% de mujeres en 2014 al 59% en 2020.

### Conclusión 2:

En lo que respecta a la **segregación vertical**, la presencia de mujeres en puestos de Dirección se ha incrementado en los últimos años, pasando del 68% en 2014 al 71% en 2020. No obstante, entre las mujeres, **el porcentaje de aquellas que acceden a puestos de dirección es ligeramente inferior que en el caso de los hombres** (en 2020 han accedido el 0,30% de las mujeres frente al 0,19% de los hombres). En este caso ambos indicadores deben compensarse, pues, dada la feminización de la plantilla, igualar este último porcentaje generaría mayor inequidad. Tener en consideración ambos indicadores (I3.1 e I3.3.1) **pone de manifiesto la importancia que tiene alcanzar niveles de equidad entre mujeres y hombres en la plantilla global**.

### Conclusión 3:

Continuando con el análisis de la **segregación vertical**, la presencia de mujeres y hombres en **cargos de Jefatura**, se encuentra dentro de los niveles de equidad. No obstante, el analizando el indicador I3.3.2, pone de manifiesto que solo accede a puestos de jefaturas poco más del 3% de la plantilla femenina, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje oscila entre el 11% en 2014 y el 9% en 2020, lo que pone de manifiesto que **la promoción a puestos de Jefatura es menor entre las mujeres que entre los hombres**.

### Conclusión 4:

Analizando por estamentos la **segregación vertical** en cargos de jefatura encontramos las siguientes situaciones:

- En el caso del estamento **Personal Facultativo**, entre quienes ocupan puestos de jefatura hay equidad entre mujeres y hombres, pero el porcentaje de mujeres facultativos que acceden a esta categoría (9% de las mujeres) es considerablemente inferior al porcentaje de hombres facultativos en puestos de jefatura (19% de los hombres). **Teniendo en cuenta que entre el personal facultativo no existe segregación horizontal** (59,35% son mujeres y el 40,65% son hombres), **se pone claramente de manifiesto la menor promoción de las mujeres de dentro de este estamento**.
- En el estamento **Personal Sanitario no Facultativo**, hay una clara mayoría de mujeres, pues en este estamento el 77% de los puestos de jefatura están ocupadas por mujeres, lo que se corresponde con la feminización del estamento. Considerando acceden a jefaturas el 4% los hombres sanitarios no facultativos y el 2% de las mujeres sanitarias no facultativas, cabe afirmar que la promoción de los hombres es mayor que la de las mujeres, aunque en menor medida que entre el personal facultativo.

- Por último, en el estamento **Personal de Gestión y Servicios**, en el que también existe equidad entre mujeres y hombres, el 7% de los hombres de este estamento acceden a puestos de jefatura, frente al 5% en el caso de las mujeres.

Una vez más, todos estos indicadores ponen de manifiesto la importancia que tiene alcanzar niveles de equidad entre mujeres y hombres en cada estamento para que equidad y segregación vertical sean dos análisis que no entren en conflicto.

### Conclusión 5

El estamento de **Personal de Gestión y Servicios** es el único en que las **Comisiones de los Procesos de Provisión** a puestos de Jefatura, Coordinación y Encargado/a, se constituyen en equidad entre mujeres y hombres.

En el caso del **Personal Facultativo se considera muy positivo el acercamiento a la equidad que se ha experimentado en tan poco tiempo**, mientras que en caso del Personal Sanitario no Facultativo las comisiones han estado integradas al 100% por mujeres, hasta 2020 en el que se han incorporado hombres suponiendo un 3%.

### Conclusión 6:

En lo que respecta a las **condiciones contractuales**, tanto entre las mujeres como entre los hombres, **se han reducido los nombramientos en propiedad con el consiguiente incremento de nombramientos temporales**. Actualmente, si comparamos la distribución por tipo de nombramiento (en Propiedad y Temporal) entre los hombres y entre las mujeres, existe mayor semejanza entre ambas, lo que se considera un dato favorable desde la perspectiva de género.

### Conclusión 7:

Considerando el total de participantes en las acciones formativas, la presencia de mujeres es mayor que la presencia de hombres. No obstante, **considerando el total de la plantilla femenina por un lado y el total de la plantilla masculina por otro, el porcentaje de mujeres que acceden a formación es inferior al porcentaje de los hombres**.

### Conclusión 8:

En lo que respecta a la **igualdad en la promoción** se han reducido las diferencias existentes entre el porcentaje de hombres promocionados y el de mujeres promocionadas, pasando a ser ligeramente superior entre las mujeres en los dos últimos años.

### Conclusión 9:

La participación de mujeres y hombres en los procesos de provisión **está muy feminizada en el caso del Personal Sanitario no Facultativo**, manteniéndose en proporciones similares a la feminización de la plantilla (en 2020 el 78% de las participantes fueron mujeres frente al 21% de hombres). En el caso del **Personal de Gestión y Servicios la participación se mantiene en los niveles de equidad** y en el caso del **personal facultativo se detecta un importante incremento en la participación de mujeres en los procesos de Provisión**.

### Conclusión 10:

En lo que respecta a las designaciones de los procesos de provisión, en el caso del **Personal Sanitario no Facultativo**, es mayor entre las mujeres participantes (el 22% de éstas son designadas) que entre los hombres (13% de ellos son designados). En el caso del **Personal de Gestión y Servicios** la diferencia es menor pero también es mayor el porcentaje de designaciones entre las mujeres (34%) que entre los hombres (21%). Sin embargo, en el caso del **Personal Facultativo** es mayor el porcentaje de designaciones entre los hombres (46%) que entre las mujeres (38%).

### Conclusión 11:

Comparando **el acceso de hombres y mujeres en las Comisiones Técnicas Consultivas**, entre los hombres el porcentaje de acceso asciende al 13% de la plantilla masculina, y en el caso de las mujeres, aun siendo inferior su porcentaje de acceso con respecto a los hombres, cabe afirmar que, desde que se analiza este indicador, la tendencia de incremento es importante, pasando del 4% en 2014 al 9% en 2019.

### Conclusión 12:

Se detecta un **incremento en la corresponsabilidad** ante la conciliación familiar pues **el porcentaje de hombres que se acogen a alguna medida de conciliación relacionada con el cuidado de personas ha ido aumentando progresivamente durante el periodo de referencia**, pasando del 1,5% en 2014 al 5% en 2020.

En relación a la corresponsabilidad, la encuesta de igualdad desvela, que como consecuencia de la pandemia, se ha experimentado cierto incremento de corresponsabilidad entre la pareja a la hora de asumir los roles de cuidado del hogar y la familia. En el caso de los hombres el 51% sí considera que existe mayor corresponsabilidad, frente al 48% de las mujeres. En ambos casos, menos del 23% se muestran en contra de esta afirmación.

### Conclusión 13:

**El porcentaje de personas con discapacidad entre los trabajadores y trabajadoras del Hospital Universitario La Paz ha descendido ligeramente**, pasando del 3,11% en el año 2019 al 2,59% en 2020. Dentro de este colectivo la segregación por sexo es muy similar a la existente en la plantilla global del hospital (73% mujeres y 27% hombres).

Analizando la diversidad por discapacidad según estamentos, la mayor presencia de personas con discapacidad está entre el personal de **Gestión y Servicios**, seguido del personal **Sanitario no Facultativo**. En ambos casos es **mayor la presencia de personas con discapacidad entre las mujeres que entre los hombres**. En el caso de **Personal Facultativo la presencia de personas con discapacidad es muy baja siendo igual entre mujeres y hombres**, experimentando un ligero incremento entre 2019 (0,67%) y 2020 (0,73%).

### Conclusión 14:

Analizando la distribución generacional por estamentos, **el estamento con mayor homogeneidad generacional es el de personal Facultativo**, en el que tanto mujeres como hombres se distribuyen mayoritariamente entre las generaciones Baby Boomer, X e Y, no existiendo, lógicamente generación Z.

En el caso del personal **Sanitario no Facultativo** y personal de **Gestión y Servicios** existe mayor diversidad generacional, percibiéndose una **tendencia a la feminización en las generaciones más jóvenes**, especialmente en la **generación Z**.

### **Conclusión 15:**

La **diversidad por nacionalidad es muy baja**, tanto entre las mujeres como entre los hombres prevalece la nacionalidad española con más del 98% del personal. Tan solo entre el personal **facultativo se detecta una mayor presencia de personal procedente de países de la Unión Europea**, aunque solamente supone el 1,63% en el caso de las mujeres y el 1,39% en el caso de los hombres.

### **Conclusión 16:**

Atendiendo a los resultados de la encuesta, se detecta **mucho desconocimiento sobre el plan de igualdad**, pues solo el 37% de los hombres y el 28% de las mujeres dicen conocer su existencia. Este desconocimiento es generalizable a todos los centros adscritos y a todas las categorías profesionales siendo **la mayor excepción el personal Administrativo entre quienes el 64% afirman conocerlo**.

### **Conclusión 17:**

Teniendo en cuenta el incremento generalizado de las valoraciones medias alcanzadas en las preguntas del bloque Igualdad incluidas en la encuesta, cabe concluir que, en líneas generales, **se detecta una mayor percepción de igualdad** en todos los conceptos abordados.

Dentro de esta apreciación de mejora en las valoraciones, en muchos casos ha supuesto que **las valoraciones pasen de la situación de alerta a situación de igualdad** (intervalo verde con medias iguales o superiores a 5 sobre una escala de 6); y en otros casos **han pasado de la situación de necesidad de intervenir** (intervalo rojo con medias inferiores a 3 sobre una escala de 6) **al nivel de alerta**, lo que supone una mejora, pero continúa siendo necesario prestar atención. En esta última situación se encuentran los siguientes casos:

- En el caso de los hombres de la categoría de Celadores, Auxiliares de obra, **continúa percibiéndose cierta desigualdad en el reparto de las funciones en función del sexo**. En este caso ha pasado del nivel rojo al naranja, mientras que entre las mujeres de esta categoría ha pasado del nivel naranja al verde.
- En lo que respecta a la **suficiencia de información** sobre las **medidas de conciliación** de la vida familiar, personal y laboral, y sobre los procedimientos de actuación ante casos de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, el personal celador, auxiliar de obra (hombres y mujeres) y el personal femenino TCAE, han pasado del rojo a naranja.

Como excepción a estas mejoras generalizadas cabe mencionar varias situaciones:

- En lo que respecta a **si hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promocionar, las mujeres** en las categorías Facultativo y DUE/Fisioterapeuta/Matrona **se mantienen en situación de alerta**.

- En lo que respecta a la **suficiencia de información** sobre las **medidas de conciliación** de la vida familiar, personal y laboral **el personal facultativo femenino se mantiene en el nivel rojo** y, el resto de categorías como mucho está en el nivel naranja.
- En lo que respecta a la suficiencia de información sobre los procedimientos de actuación ante casos de **acoso sexual y acoso por razón de sexo se registra el único cambio negativo, pues entre el personal femenino TCAE, la valoración ha pasado de nivel alerta a la necesidad de intervenir.**

Cabe destacar que respecto a la consideración de conveniencia de disponer de un Plan de Igualdad, **todas las valoraciones han pasado a situarse en el nivel verde**, es decir, disponer de un Plan de Igualdad en el Hospital se considera conveniente.

### **Conclusión 18:**

Existen **cuatro ejes de diversidad que se consideran más prioritarios que otros**, existiendo muy poca diferencia entre uno y otro. Por orden de mayor a menor importancia destaca la atención a la diversidad por tener una discapacidad (seleccionado en el 50,6% de las respuestas), diversidad por orientación sexual/género (45,92%), diversidad generacional (44,33%), diversidad cultural (43,50%). En menor medida, pero también considerados son los ejes de diversidad étnica/racial (27,52%) y diversidad religiosa (12,72%).

### **Conclusión 19:**

Ante la pregunta *Considero que en el hospital NO existen barreras para las personas con discapacidad* las respuestas se distribuyen entre todos los valores de la escala, lo que pone de manifiesto que **ante esta disparidad de opiniones debe definirse alguna medida que permita analizar la situación con mayor detenimiento.**

### **Conclusión 20:**

Ante la pregunta *En ocasiones he escuchado, en el entorno de mi trabajo, comentarios despectivos sobre personas de otras culturas, etnias o nacionalidades* **más del 30% de las respuestas consideran que Sí han escuchado este tipo de comentarios**, especialmente entre los hombres donde el porcentaje asciende al 38%.

### **Conclusión 21:**

Ante la pregunta *En ocasiones he escuchado, en el entorno de mi trabajo, comentarios despectivos sobre el colectivo LGTBQ+*, si bien es cierto que predominan las respuestas en las que se afirma no haber escuchado este tipo de comentarios, **en el caso de los hombres un 39% afirma haberlos escuchado**, frente al 20,5% de las mujeres.

### **Conclusión 22:**

Ante la pregunta *Considero que en el Hospital existe respeto ante la diversidad religiosa*, el 60% de los hombres y el 55% de las mujeres **consideran que sí existe respeto**, situándose el resto de opiniones, principalmente en los valores intermedios de la escala que no manifiestan una opinión clara.

### **Conclusión 23:**

Ante la pregunta *Considero que las diferencias generacionales pueden conllevar desventajas a la hora de adaptarse a las condiciones y exigencias del trabajo*, el 52% de los hombres y el 48% de las mujeres consideran que sí existen desventajas, mencionando las siguientes:

#### **Generaciones mayores**

- Dificultad de adaptación a las exigencias de las nuevas tecnologías
- Resistencia o dificultad para adaptarse a los cambios y a la renovación
- Menor resistencia física y mental ante determinados trabajos o sobrecargas.

**Generaciones jóvenes** se recogen aportaciones relacionadas con:

- Condiciones laborales más precarias.
- Mayores necesidades de conciliación por tener niños pequeños.
- Se le reconoce menor resistencia a la frustración.
- Menor experiencia profesional, condición que dificulta el reconocimiento de sus iniciativas por parte de las generaciones mayores.

Las **diferencias generacionales que pueden generar conflictos**, o faltas de entendimiento, ocasionados por:

- Las diferentes actitudes de esfuerzo por parte de las generaciones más jóvenes.
- La consideración de tener derechos adquiridos por parte de las generaciones mayores.
- La adopción de actitudes paternalistas hacia las generaciones más jóvenes.
- La falta de reconocimiento, por parte de las generaciones jóvenes, de los valores y experiencias de las generaciones mayores.
- La baja identificación con el Hospital por parte de las generaciones más jóvenes.

## 5. GRUPOS DE IMPULSO PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

Tras la aprobación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombre, desde la Comisión de Igualdad se definió una **metodología de trabajo basada en Grupos de Impulso liderados por diferentes miembros de dicha comisión y compuestos por trabajadores y trabajadoras del Hospital pertenecientes a diferentes estamentos.**

Para la implantación del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se plantea la misma metodología de trabajo, para lo cual se definirán los Grupos de Impulso más adecuados a las características del Plan de Igualdad. Una vez aprobados los grupos de impulso, se asignarán las medidas correspondientes a cada uno de ellos.

La participación de los Grupos de Impulso es una constante en todo el proceso, incluidas las fases de seguimiento y evaluación (intermedia y final), momentos en los que cada grupo revisará el estado de las medidas que tenía asignadas, a través de las a la **Ficha de Seguimiento y Evaluación de cada medida.**

En todas las reuniones de los Grupos de Impulso estará presente la asistencia técnica en materia de igualdad y diversidad con la que cuenta el Hospital desde que se inició el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, **convirtiéndose las sesiones de trabajo en pequeños escenarios de formación y sensibilización.**

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

El II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se articula en cinco grandes áreas, entre las que se distribuyen un total de **33 medidas**, entre las cuales se abordan objetivos de igualdad y atención a la diversidad.

- **Área 1: Acceso al Empleo.** En esta área se incluyen **cinco** medidas:
  - Medida 1.1: Fomentar la Acción Positiva en la contratación de personal en aquellos procesos que no están condicionados por la antigüedad como criterio prioritario o que no se rigen por Bolsa.
  - Medida 1.2: Dar a conocer el compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los procesos de selección y provisión internos/externos.
  - Medida 1.3: Guiones de entrevista de selección.
  - Medida 1.4: Acuerdos de colaboración con los IES de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones para que envíen alumnado en prácticas de ambos sexos.
  - Medida 1.5: Incluir objetivos de igualdad y diversidad en el Sistema de Gestión Integrado.
  
- **Área 2: Promoción y Formación.** En esta área se incluyen **ocho** medidas:
  - Medida 2.1: Estudio retrospectivo de la participación desagregada por sexo y estamento en los Procesos de Provisión de Jefaturas.
  - Medida 2.2: Documento de recomendaciones para el cumplimiento del compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los Procesos de Provisión.
  - Medida 2.3: Baremación de la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad.
  - Medida 2.4: Formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad
  - Medida 2.5: Acceso a la Formación Continuada durante los permisos de maternidad/paternidad.
  - Medida 2.6: Equidad de género entre el personal docente de los planes de Formación Continuada.
  - Medida 2.7: Píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana.
  - Medida 2.8: Formación en Nuevas Tecnologías para las personas de mayor edad.
  
- **Área 3: Conciliación y Corresponsabilidad.** En esta área se incluyen **cinco** medidas:
  - Medida 3.1: Actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable.
  - Medida 3.2: Difusión de la Guía de Conciliación Corresponsable.
  - Medida 3.3: Condiciones preferentes con entidades que ofertan servicios de atención y cuidado de personas dependientes.
  - Medida 3.4: Procedimiento interno de Flexibilidad Horaria, Pactos Horarios especiales y Plazas de Conciliación.
  - Medida 3.5: Organizar Pools de Personal del Servicio (PPS) que permitan planificar la cobertura de personal ante ausencias imprevistas.

- **Área 4: Salud Laboral.** En esta área se incluyen **tres** medidas:
  - Medida 4.1: Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud haciendo especial referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Medida 4.2: Difusión de Programa de Atención Integral al Profesional Sanitario Enfermo (PAIPSE) en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Madrid.
  - Medida 4.3: Difusión del Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI.
  
- **Área 5: Transversal y de Comunicación.** En esta área se incluyen **siete** medidas:
  - Medida 5.1: Difundir la existencia del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad
  - Medida 5.2: Actualización de la Sección Igualdad en la Intranet
  - Medida 5.3: Campañas de información y sensibilización en materia de Igualdad y Atención a Diversidad
  - Medida 5.4: Optar a premios y reconocimientos en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad
  - Medida 5.5: Fomentar experiencias de intercambio generacional
  - Medida 5.6: Mejorar la accesibilidad del Hospital
  - Medida 5.7: Generar un entorno respetuoso con los diferentes cultos religiosos y espirituales

A continuación se describen cada una de las medidas.

## ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

**Medida 1.1: Fomentar la Acción Positiva en la contratación de personal en aquellos procesos que no están condicionados por la antigüedad como criterio prioritario o que no se rigen por Bolsa.**

### **Objetivos**

- Reducir la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.
- Difundir entre las Direcciones/Jefaturas el compromiso del hospital de reducir, en la medida de lo posible, la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.

### **Descripción**

- Desde la Dirección de Recursos Humanos se enviará un comunicado a todas las Direcciones/Jefaturas solicitando que ante igualdad de competencias técnicas y aptitudes entre las personas aspirantes a una vacante que no se gestione por Bolsa, se contrate al sexo menos representado en la categoría profesional a la que corresponda el puesto vacante hasta alcanzar niveles de equidad en las diferentes categorías profesionales.

### **Evidencias de implantación**

- Texto del comunicado y envío a las Direcciones y Jefaturas.

### **Indicador/es de seguimiento**

- Segregación horizontal por sexo y estamento (Personal Facultativo, Personal Sanitario no Facultativo y Personal de Gestión y Servicios)
- Se crearán nuevos indicadores de segregación horizontal que permitan identificar aquellas categorías profesionales con mayor segregación.

### **Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

### **Recursos**

- No precisa recursos específicos

### **Fecha de implantación**

- Segundo semestre 2022 (se valorará realizar un recordatorio anual durante la vigencia del Plan)

**Medida 1.2: Dar a conocer el compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los procesos de selección y provisión internos/externos.**

### **Objetivos**

- Difundir el compromiso del hospital de reducir, en la medida de lo posible, la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.
- Difundir el compromiso del hospital con el respeto a la Diversidad.

### **Descripción**

- Actualizar el texto que se incluye en todas las convocatorias internas/externas de selección y provisión añadiendo el compromiso con la atención a la Diversidad, solicitando la aportación de candidaturas superando cualquier estereotipo de género, edad, raza, cultura, orientación sexual, religión, etc., que pudiera existir sobre el puesto convocado.

### **Evidencias de implantación**

- Texto del comunicado y envío

### **Indicador/es de seguimiento**

- Segregación horizontal por sexo y estamento (Personal Facultativo, Personal Sanitario no Facultativo y Personal de Gestión y Servicios).

- Se crearán nuevos indicadores de segregación horizontal que permitan identificar aquellas categorías profesionales con mayor segregación.
- Porcentaje de procesos de selección y provisión internos/externos en los que se ha incluido el texto.

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Segundo semestre 2022 (continuación durante toda la vigencia del Plan)

**Medida 1.3: Guiones de entrevista de selección.****Objetivos**

- Reducir los sesgos inconscientes en el proceso de valoración de las candidaturas.
- Garantizar que todas las personas entrevistadas son tratadas bajo el principio de igualdad.
- Garantizar que todas las candidaturas preseleccionadas reciben la misma información sobre el puesto ofertado.

**Descripción**

- Elaborar Guiones de entrevista de selección que incluyan pautas e indicaciones clave que ayuden a garantizar que estas se realizan bajo el principio de igualdad y respeto a la diversidad.

**Evidencias de implantación**

- Los Guiones de entrevista de selección elaborados
- Sesiones formativas para la presentación de los guiones a quienes realizan entrevistas de selección
- Sondeo anual de la aplicación de los guiones entre quienes han realizado entrevistas de selección

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas para la presentación de los guiones

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023

**Medida 1.4: Acuerdos de colaboración con los Institutos de Enseñanza Secundaria (IES) de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones para que envíen alumnado en prácticas de ambos sexos.****Objetivos**

- Reducir la segregación horizontal persistente en las categorías profesionales afines a los servicios de mantenimiento.

**Descripción**

- Revisar los acuerdos de colaboración existentes con los IES de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones. En aquellos ya existentes incluir alguna cláusula que contemple el compromiso de que, en la medida de lo posible envíen alumnado

en prácticas de ambos sexos. Valorar la posibilidad de ampliar acuerdos con IES nuevos que desde el inicio se contemple dicha cláusula.

**Evidencias de implantación**

- Acuerdos de colaboración con los IES de Formación Profesional en los que se haya incluido el compromiso.

**Indicador/es de seguimiento**

- Segregación horizontal en las categorías profesionales relacionadas con el área de mantenimiento de instalaciones.
- Segregación entre el alumnado en prácticas procedente de los IES con acuerdo que incluya el compromiso.

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

**Recursos**

- IES de Formación Profesional
- Colaboración del responsable de Mantenimiento

**Fecha de implantación**

- Curso escolar 2022-2023 (continuidad cursos posteriores)

**Medida 1.5: Incluir objetivos de igualdad y diversidad en el Sistema de Gestión Integrado.****Objetivos**

- Transversalizar la igualdad y la diversidad en el Hospital.
- Reforzar el compromiso con la igualdad y diversidad en los diferentes Servicios y Unidades del Hospital.

**Descripción**

- Incluir en el Sistema de Gestión Integrado, objetivos de igualdad y diversidad con los que se puedan comprometer los diferentes Servicios y Unidades del Hospital certificados o en proceso de certificación.

**Evidencias de implantación**

- Presentación de una batería de objetivos de igualdad y diversidad a los Servicios y Unidades del Hospital certificados o en proceso de certificación.

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de Servicios y Unidades del Hospital certificados o en proceso de certificación que incluyen algún indicador de igualdad y/o diversidad.

**Responsable de la implantación**

- Un integrante de la Comisión de Igualdad asignado
- Responsables del Sistema de Gestión Integrado

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre de 2023 (progresivamente a partir de este momento).

## ÁREA 2: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

### **PROMOCIÓN**

#### **Medida 2.1: Estudio retrospectivo de la participación desagregada por sexo y estamento en los Procesos de Provisión de Jefaturas**

##### **Objetivos**

- Identificar tendencias de género en la designación de personas en los procesos de provisión de jefaturas convocados atendiendo a los diferentes estamentos.
- Identificar y definir nuevos indicadores de igualdad relacionados con la igualdad en la promoción.

##### **Descripción**

- Ampliar la medición de los indicadores relativos a los Procesos de Provisión a anualidades anteriores a 2018 para obtener una mayor perspectiva temporal de su evolución. Esta información se incorporará en el Documento de recomendaciones para el cumplimiento del compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los Procesos de Provisión (medida 2.2)

##### **Evidencias de implantación**

- Estudio realizado y presentación de resultados

##### **Indicador/es de seguimiento**

- Valoración, por parte del personal implicado en los Procesos de Provisión, de la utilidad y aplicabilidad de las conclusiones

##### **Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

##### **Recursos**

- No precisa recursos específicos

##### **Fecha de implantación**

- Primer semestre de 2023

#### **Medida 2.2: Documento de recomendaciones para el cumplimiento del compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los Procesos de Provisión a Jefaturas**

##### **Objetivos**

- Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada que recoge el **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración** de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).
- Garantizar que en todas las Comisiones de Valoración de los procesos de provisión haya presencia de mujeres y hombres.
- Velar para que en las Comisiones de Valoración hombres y mujeres accedan por igual al cargo de Presidencia Titular de la Comisión.
- Identificar las causas que dificultan el cumplimiento de los objetivos anteriores.
- Reducir la segregación vertical detectada en los indicadores de igualdad.

##### **Descripción**

- Elaborar un documento informativo que recuerde el compromiso del Hospital con la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la atención a la diversidad, e incluya recomendaciones para cumplir con dicho compromiso en los Procesos de Provisión. Este documento

se entregará a las personas responsables de constituir las Comisiones de Valoración así como a sus integrantes.

**Evidencias de implantación**

- Documento elaborado
- Evidencias de entrega junto al resto de documentación aportada en relación a cada Proceso de Provisión.

**Indicador/es de seguimiento**

- Equidad en la composición de las Comisiones en los procesos de Provisión
- Porcentaje de designaciones en los procesos de Provisión en personal

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre de 2023

**Medida 2.3: Baremación de la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad****Objetivos**

- Poner en valor la formación en Igualdad de Género y Diversidad.
- Motivar al personal ante la formación en materia de igualdad.

**Descripción**

- Analizar las baremaciones de Ofertas Públicas de Empleo, Bolsa, Provisión, Jefaturas, etc. para identificar si se incluye como aspecto puntuable la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad y definir criterios homogéneos de baremación en base a requisitos como número de horas y órgano formador.

**Evidencias de implantación**

- Criterios de baremación definidos para cada tipo de proceso: Ofertas Públicas de Empleo, Bolsa, Provisión, Jefaturas, etc.

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de convocatorias que incluyen baremación de la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad.

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre de 2023

## FORMACIÓN

### Medida 2.4: Formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad

#### Objetivos

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.

#### Descripción

- Incluir, anualmente, en el Plan de Formación Continuada, acciones formativas en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad.

#### Evidencias de implantación

- Relación de acciones formativas incluidas en cada anualidad

#### Indicador/es de seguimiento

- Participación en la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad

#### Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación

#### Recursos

- Presupuesto de formación

#### Fecha de implantación

- A determinar en cada anualidad

### Medida 2.5: Acceso a la Formación Continuada durante los permisos de maternidad/paternidad

#### Objetivos

- Promover y favorecer el acceso a la Formación Continuada a todas aquellas personas que interrumpen su actividad profesional por motivos de maternidad/paternidad.
- Eliminar una de las barreras detectadas en el desarrollo de la carrera profesional y las posibilidades de promoción que afectan especialmente a las mujeres.

#### Descripción

- Incluir la información en el modelo de solicitud de baja y en la APP de Formación Sanidad Madrid (SEASAL) y en la Guía de Conciliación Corresponsable, en el apartado correspondiente a estos permisos.
- La información a incluir será lo dispuesto en el Artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se indica la posibilidad de acceder a la formación durante el disfrute de los siguientes permisos:
  - a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica** (Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración)
  - b) **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente** (Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración)
  - c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija** (Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración)

**Evidencias de implantación**

- Inclusión de esta información en el modelo de solicitud de baja
- Inclusión en la APP de Formación Sanidad Madrid (SEASAL)
- Inclusión en la Guía de Conciliación

**Indicador/es de seguimiento**

- En la siguiente encuesta de igualdad incluir una pregunta respecto al conocimiento y disfrute de la posibilidad de acceso a la formación.

**Responsable de la implantación**

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación
- Grupo de Conciliación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Segundo semestre de 2022

**Medida 2.6: Equidad de género entre el personal docente de los planes de Formación Continuada**

**Objetivos**

- Conocer y analizar la situación actual de equidad de género entre el personal docente con vistas a garantizar la visibilización de mujeres y hombres como profesionales expertos y capacitados para asumir funciones de docencia.

**Descripción**

- Incluir en la APP de Formación Sanidad Madrid (SEASAL) información del personal docente desagregada por sexo.
- Definir un indicador(es) que permita(n) medir la equidad de género entre el personal docente de las acciones formativas realizadas en los planes de Formación Continuada del hospital.

**Evidencias de implantación**

- Batería de indicadores descritos

**Indicador/es de seguimiento**

- Medición anual de los indicadores descritos a partir de su implantación

**Responsable de la implantación**

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre de 2023 (condicionado por los avances en el desarrollo de la aplicación)

**Medida 2.7: Píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana****Objetivos**

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.
- Difundir la existencia del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre los agentes clave en los procesos de decisión.

**Descripción**

- Organizar píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana muy concretos (Comisiones Técnicas Consultivas, Jefaturas de Servicio/Unidad, Supervisores/as, etc.)

**Evidencias de implantación**

- Programación de contenidos previstos
- Calendario de sesiones planificadas

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes

**Responsable de la implantación**

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- A determinar en cada anualidad

**Medida 2.8: Formación en Nuevas Tecnologías para las personas de mayor edad****Objetivos**

- Reducir la brecha digital existente, no solo en función del sexo, sino también en relación con la diversidad generacional y cualquier otra variable que pueda detectarse como causante de brecha digital

**Descripción**

- Incorporar en el Plan de Formación Continuada acciones formativas específicamente orientadas al uso de las Nuevas Tecnologías aplicadas en el Hospital y dirigidas prioritariamente al personal de mayor edad o cualquier otro colectivo susceptible de participar

**Evidencias de implantación**

- Relación de acciones formativas incluidas en cada anualidad

**Indicador/es de seguimiento**

- Participación en la formación relacionada con las Nuevas Tecnologías desagregada por edad y sexo.

**Responsable de la implantación**

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación

**Recursos**

- Presupuesto de formación

**Fecha de implantación**

- A determinar en cada anualidad

### **ÁREA 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

#### **Medida 3.1: Actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable**

##### **Objetivos**

- Garantizar que la información ofrecida en la guía corresponde a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

##### **Descripción**

- Revisión y actualización periódica de la Guía de Conciliación Corresponsable (Medida 4.9 I-PIOMH) atendiendo a las modificaciones incorporadas en el estatuto Básico del Empleado Público tras la publicación de nuevas normativas.

##### **Evidencias de implantación**

- Registro de las fechas de revisión

##### **Indicador/es de seguimiento**

- En la siguiente encuesta de igualdad incluir la misma pregunta respecto al conocimiento de medidas de conciliación.

##### **Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Conciliación
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

##### **Recursos**

- No precisa recursos específicos

##### **Fecha de implantación**

- Segundo semestre 2022

#### **Medida 3.2: Difusión de la Guía de Conciliación Corresponsable**

##### **Objetivos**

- Garantizar el acceso a la información sobre las medidas de conciliación aplicadas en el Hospital.
- Mejorar, en futuras encuestas de opinión sobre igualdad, la valoración respecto al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles en el hospital.

##### **Descripción**

- Difundir la Guía de conciliación corresponsable atendiendo, como mínimo, los siguientes requisitos:
  - Presentación directa de la Guía actualizada a toda la Dirección del Hospital, a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
  - Carteles informativos en diferentes puntos del hospital indicando la disponibilidad de la guía en la Intranet.
  - Revisar la ubicación de la Guía en la Intranet de La Paz, garantizado un lugar más visible y específico (flash) fácil de identificar.
  - Notificar la publicación de la Guía y cada una de sus actualizaciones a través de La Paz Informa.

##### **Evidencias de implantación**

- Sesión(es) de presentación directa de la Guía a Dirección del Hospital, a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
- Publicación en la Intranet
- Notificaciones a través de La Paz Informa

##### **Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas

- Número de participantes

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación
- Gabinete de Comunicación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023

### Medida 3.3: Condiciones preferentes con entidades que ofertan servicios de atención y cuidado de personas dependientes

**Objetivos**

- Favorecer el acceso a recursos de proximidad al hospital para el cuidado de personas dependientes.

**Descripción**

- Retomar las actuaciones emprendidas durante la vigencia del I Plan de Igualdad y/o ampliar nuevos contactos para la negociación de condiciones preferentes para el personal del Hospital La Paz con entidades que ofertan servicios de atención y cuidado de personas dependientes (Guarderías, Centros de Día, Campamentos Urbanos, etc.), ya sea de manera continuada durante el curso escolar o en periodos puntuales de vacaciones.

**Evidencias de implantación**

- Relación de acuerdos establecidos

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de beneficiarios/as de los acuerdos.

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Conciliación

**Recursos**

- Entidades colaboradoras

**Fecha de implantación**

- Segundo semestre 2022

### Medida 3.4: Procedimiento interno de Flexibilidad Horaria, Pactos Horarios especiales y Plazas de Conciliación

**Objetivos**

- Homogeneizar, en la medida de lo posible, la gestión de la conciliación del personal por parte de las jefaturas de sección/unidad.

**Descripción**

- Definir un procedimiento interno que establezca criterios claros y objetivos para gestionar las siguientes necesidades de conciliación:
  - Flexibilidad horaria en aquellas áreas funcionales y/o puestos que lo permiten.
  - Pactos horarios especiales que con carácter puntual se precien por necesidades de conciliación la vida familiar y las necesidades de la organización.
  - Asignación de plazas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- En el caso de los pactos de horarios especiales y la asignación de plazas para la conciliación se plantea establecer una baremación para su concesión (en este procedimiento se tendrían especialmente en

consideración las situaciones de familias monoparentales, número de personas dependientes en el hogar, entre otras situaciones).

- Difusión del Procedimiento a través de una sesión de presentación directa dirigida a toda la Dirección del Hospital, a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.

**Evidencias de implantación**

- Documento del procedimiento descrito

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de beneficiarios/as de Pactos Horarios y Plazas de Conciliación

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación

**Recursos**

- Participación de Jefaturas y Supervisores/as

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023 (revisión en la evaluación intermedia)

**Medida 3.5: Organizar Pools de Personal del Servicio (PPS) que permitan planificar la cobertura de personal ante ausencias imprevistas.****Objetivos**

- Reducir las situaciones de improvisación en los cambios de turno entre el personal por causa de las incidencias acontecidas en el servicio
- Favorecer la previsión de disponibilidad del personal para cubrir incidencias de personal con antelación suficiente

**Descripción**

- Extender la práctica existente en algunos servicios y unidades de disponer de una planificación ordenada, acordada y rotativa del propio personal del servicio de modo que se favorezca la necesidad de cubrir incidencias ante imprevistos de disponibilidad por parte de otros profesionales del servicio.

**Evidencias de implantación**

- Relación de Servicios con PPS implantado.

**Indicador/es seguimiento**

- Número de Servicios/unidades que han implantado la medida

**Responsable de la implantación**

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación

**Recursos**

- Participación de Jefaturas y Supervisores/as

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023 (Progresiva durante toda la vigencia del plan)

## ÁREA 4: SALUD LABORAL

**Medida 4.1:** Difundir el *Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud* haciendo especial referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **Objetivos**

- Facilitar el acceso al *Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud*.
- Prevenir la aparición de problemas de salud como consecuencia de la falta de intervención temprana ante las situaciones de acoso en el entorno laboral.
- Mejorar, en futuras encuestas de opinión sobre igualdad, la valoración respecto al conocimiento de cómo actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### **Descripción**

- Difundir el Protocolo atendiendo, como mínimo, los siguientes requisitos:
  - Presentación directa a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
  - Revisar la ubicación del Protocolo en la Intranet de La Paz, garantizado un lugar más visible y específico (flash) fácil de identificar.
- Incluir contenidos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación de Gestión Integral Hospitalaria.

### **Evidencias de implantación**

- Sesión(es) de presentación directa del Protocolo a Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
- Inclusión de contenidos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el curso de Gestión Integral Hospitalaria.
- Publicación en la Intranet

### **Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes

### **Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Salud Laboral
- Gabinete de Comunicación
- Formación Continuada

### **Recursos**

- Participación de Jefaturas y Supervisores/as
- Curso de Gestión Integral Hospitalaria

### **Fecha de implantación**

- Diferentes momentos a lo largo de la vigencia del Plan.

**Medida 4.2:** Difusión de Programa de Atención Integral al Profesional Sanitario Enfermo (PAIPSE) en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Madrid.

### **Objetivos**

- Dar a conocer el PAIPSE entre todo el personal sanitario.
- Facilitar al colectivo de profesionales que puedan estar padeciendo algún problema mental, psíquico o de adicción, el acceso a un recurso específico de atención sanitaria.

- Prevenir que los problemas de salud mental emergentes entre el personal sanitario se agraven por falta de intervención temprana.

#### **Descripción**

- Difundir el PAIPSE atendiendo, como mínimo, los siguientes requisitos:
  - Presentación directa a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
  - Incluir información sobre este recurso en la Intranet.
- Incluir contenidos específicos sobre la salud mental del profesional sanitario en la formación de Gestión Integral Hospitalaria.

#### **Evidencias de implantación**

- Sesión(es) de presentación directa del Protocolo a Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
- Publicación en la Intranet

#### **Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes

#### **Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Salud Laboral
- Gabinete de Comunicación
- Formación Continuada

#### **Recursos**

- Participación de Jefaturas y Supervisores/as
- Colaboración de profesionales de PAIPSE
- Curso de Gestión Integral Hospitalaria

#### **Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023 (recordatorios a lo largo de la vigencia del plan)

### **Medida 4.3: Difusión del Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI**

#### **Objetivos**

- Dar a conocer el Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI entre todo el personal del Hospital.
- Facilitar el acceso a un recurso especializado de información y orientación especializada en LGTBI.
- Prevenir problemas de Salud entre el colectivo LGTBI+ en el Hospital.
- Favorecer la plena inclusión del colectivo LGTBI+ en el Hospital.

#### **Descripción**

- Difundir el Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI atendiendo, como mínimo, los siguientes requisitos:
  - Presentación directa a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
  - Incluir información sobre este recurso en la Intranet.
- Incluir contenidos específicos sobre la salud mental del profesional sanitario en la formación de Gestión Integral Hospitalaria.

#### **Evidencias de implantación**

- Sesión(es) de presentación directa del Protocolo a Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
- Publicación en la Intranet

#### **Indicador/es de seguimiento**

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso de Salud Laboral
- Gabinete de Comunicación
- Formación Continuada

**Recursos**

- Participación de Jefaturas y Supervisores/as
- Colaboración de profesionales de Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI
- Curso de Gestión Integral Hospitalaria

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023 (recordatorios a lo largo de la vigencia del plan)

## ÁREA 5: TRANSVERSAL Y DE COMUNICACIÓN

### Medida 5.1: Difundir la existencia del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad

#### Objetivos

- Dar a conocer el compromiso del Hospital con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y atención a la Diversidad, así como la existencia del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Dar a conocer la existencia de II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre todo el personal del Hospital.
- Incrementar el porcentaje de personas que, en futuras encuestas de igualdad, afirmen conocer la existencia de un Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad en el Hospital.

#### Descripción

- Difundir el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad, como mínimo, los siguientes requisitos:
  - Sesión General del Hospital
  - Presentación directa a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
  - Presentación directa en todas las Comisiones Técnicas Consultivas.
  - Actualización de la Guía de acogida a nuevos profesionales.
  - Notificación de la aprobación del II Plan a través de La Paz Informa.

#### Evidencias de implantación

- Sesión(es) de presentación directa
- Publicación en la Intranet
- Guía de acogida a nuevos profesionales actualizada

#### Indicador/es de seguimiento

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes
- En la siguiente encuesta de igualdad se incluirá una pregunta al respecto

#### Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

#### Recursos

- No precisa recursos específicos

#### Fecha de implantación

- Segundo semestre 2022

### Medida 5.2: Actualización de la Sección Igualdad en la Intranet

#### Objetivos

- Dar a conocer el compromiso del Hospital con la Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Dar a conocer la existencia de II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre todo el personal del Hospital.
- Incrementar el porcentaje de personas que, en futuras encuestas de igualdad, afirmen conocer la existencia de un Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad en el Hospital.

#### Descripción

- Renombrar y revisar la estructura de contenidos de la Sección Igualdad de la Intranet (incluido el Observatorio), ampliándola con otros ejes de diversidad y establecer una periodicidad para la revisión de contenidos, nombrando una persona responsable de dichas revisiones y de la coordinación de publicaciones con el Gabinete de Comunicación.

**Evidencias de implantación**

- Actualización de la Sección Igualdad de la Intranet

**Indicador/es de seguimiento**

- Relación de cambios incorporados en la intranet

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Continúa durante toda la vigencia del Plan (primer semestre y segundo semestre de cada anualidad)

**Medida 5.3: Campañas de información y sensibilización en materia de Igualdad y Atención a Diversidad****Objetivos**

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.

**Descripción**

- Como premisa general y teniendo en cuenta las experiencias de participación en las campañas de sensibilización propuestas durante el I PIOMH, se procurará diseñar actuaciones que no conlleven dedicación de tiempo extra por parte del personal.
- Participación activa en el Mes Europeo de la Diversidad (mayo) promovido por el Charter de la Diversidad.
- Seleccionar, entre el amplio número de días conmemorativos relacionados con la Igualdad y la Diversidad, aquellas fechas que sean más relevantes/significativas para el Hospital y definir al inicio de cada año las actuaciones a emprender en cada una de ellas
- A priori las fechas propuestas son:
  - 06/02: Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina
  - 11/02: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
  - 22/02: Día Internacional de la Igualdad Salarial
  - 08/03: Día Internacional de la Mujer
  - 21/03: Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial
  - 23/03: Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad
  - 23/04: Día Internacional de las Niñas en las TIC
  - 29/04: Día de la Solidaridad y Cooperación entre Generaciones
  - 28/06: Día del Orgullo LGBTI+ (en relación a este colectivo hay más días específicos que se pueden valorar y abordar uno u otro a lo largo de los diferentes años de vigencia del plan)
  - 10/10: Día Mundial de la Salud Mental
  - 25/11: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
  - 03/12: Día de las Personas con Discapacidad

**Evidencias de implantación**

- Campañas realizadas

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de campañas realizadas al año

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

**Recursos**

- Específicos de cada campaña

**Fecha de implantación**

- Durante toda la vigencia del Plan

**Medida 5.4: Optar a premios y reconocimientos en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad****Objetivos**

- Visibilizar las actuaciones del Hospital en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Consolidar una cultura institucional basada en la Igualdad y Atención a la Diversidad.

**Descripción**

- Presentar la candidatura del Hospital a diferentes reconocimientos que en materia de Igualdad y Atención a las Diversidad puedan convocarse desde entidades del ámbito público o privado.

**Evidencias de implantación**

- Candidaturas presentadas

**Indicador/es de seguimiento**

- Número candidaturas presentadas

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

**Recursos**

- Específicos de cada convocatoria

**Fecha de implantación**

- Pendiente de las convocatorias que se publiquen

**Medida 5.5: Fomentar experiencias de intercambio generacional****Objetivos**

- Eliminar estereotipos generacionales.
- Promover el entendimiento intergeneracional para prevenir conflictos en los equipos de trabajo.
- Identificar las fortalezas de cada generación y sus aportaciones para el Hospital

**Descripción**

- Con carácter voluntario, en aquellos servicios/unidades en los que exista mayor diversidad generacional, se pondrá en marcha la Campaña “Vuestra edad y la nuestra enriquecen el Servicio/Unidad XXX” con objeto de identificar las principales aportaciones de cada generación al servicio/unidad.

**Evidencias de implantación**

- Convocatoria de la campaña dirigida a los servicios/unidades

**Indicador/es de seguimiento**

- Número de servicios participantes

**Responsable de la implantación**

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

**Recursos**

- No precisa recursos específicos

**Fecha de implantación**

- Primer semestre 2023

### Medida 5.6: Mejorar la accesibilidad del Hospital

#### Objetivos

- Eliminar las barreras persistentes para las personas con discapacidad.

#### Descripción

- Elaborar un plan de revisión y eliminación de barreras de accesibilidad persistentes en el Hospital teniendo en cuenta todo tipo de discapacidad (física, sensorial, intelectual).
- Prestar especial atención a aquellas zonas en las que solo tiene acceso el personal del Hospital, ya que al no tener acceso los pacientes, las barreras pueden haber pasado desapercibidas.

#### Evidencias de implantación

- Plan de revisión y Eliminación de Barreras elaborado
- Informe de resultados de la revisión

#### Indicador/es de seguimiento

- Barreras eliminadas

#### Responsable de la implantación

- Asuntos Generales
- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

#### Recursos

- A determinar en función de las actuaciones a emprender

#### Fecha de implantación

- Progresiva durante toda la vigencia del plan

### Medida 5.7: Generar un entorno respetuoso con los diferentes cultos religiosos y espirituales

#### Objetivos

- Respetar la diversidad religiosa y espiritual.
- Facilitar el acceso a nuevos espacios de recogimiento y oración a todas aquellas personas que pudieran necesitarlo durante su estancia en el hospital.

#### Descripción

- Habilitar un nuevo espacio como sala multiconfesional diseñado para acomodar diferentes confesiones religiosas, formas de espiritualidad o expresiones de meditación y trascendencia sin necesidad de tener vinculación religiosa.

#### Evidencias de implantación

- Espacio multiconfesional acondicionado

#### Indicador/es de seguimiento

- Avances en las gestiones

#### Responsable de la implantación

- Asuntos Generales
- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

#### Recursos

- En función del espacio que se acondicione

#### Fecha de implantación

- Primer semestre 2023

## 7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

<b>MEDIDAS</b>	Jul-Dic 2022	Ene-Jun 2023	Jul-Dic 2023	Ene-Jun 2024	Jul-Dic 2024	Ene-Jun 2025	Jul-Dic 2025	Ene-Jun 2026
Medida 1.1		Rc		Rc		Rc		Rc
Medida 1.2		Rc		Rc		Rc		Rc
Medida 1.3								
Medida 1.4	Inicio en el curso escolar 22-23 con continuidad en los posteriores							
Medida 1.5	Progresivamente a partir de este momento							
Medida 2.1								
Medida 2.2								
Medida 2.3								
Medida 2.4	Las fechas se determinarán en la programación anual de formación							
Medida 2.5								
Medida 2.6								
Medida 2.7	Las fechas se acordarán con cada grupo diana							
Medida 2.8	Las fechas se determinarán en la programación anual de formación							
Medida 3.1			Rv		Rv		Rv	
Medida 3.2				Rc		Rc		Rc
Medida 3.3	Inicio segundo semestre 2022 con continuidad en los años posteriores							
Medida 3.4				Rv				
Medida 3.5	Progresivamente a partir de este momento							
Medida 4.1	Diferentes momentos a lo largo de la vigencia del Plan							
Medida 4.2				Rc		Rc		Rc
Medida 4.3				Rc		Rc		Rc
Medida 5.1		Rc		Rc		Rc		Rc
Medida 5.2	Continua: primer semestre y segundo semestre de cada anualidad							
Medida 5.3	Continua: atendiendo al calendario de fechas propuestas							
Medida 5.4	En función de las convocatorias que se publiquen							
Medida 5.5								
Medida 5.6	Progresiva durante toda la vigencia del plan							
Medida 5.7								
<b>SEGUIMIENTO</b>	S1-Dic.	S2-Jun.	S3-Dic.	S4-Jun.	S5-Dic.	S6-Jun.	S7-Dic.	S8-Jun
<b>EVALUACIÓN</b>				Ev-Int				Ev-Fin

Rc= Recordatorios

Rv= Revisión

## 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Comisión de Igualdad, en coordinación con los Grupos de Impulso, será la responsable del cumplimiento y ejecución de las actuaciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.

### Seguimiento del Plan de Igualdad

Los seguimientos tienen una función **meramente descriptiva**, en los que se reflejará la siguiente información:

- Estado de las medidas previstas indicando en cada caso si está implantada, en proceso o pendiente.
- Incidencias acontecidas en la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Cambios incorporados en las medidas previstas.
- Incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente en el plan

La frecuencia de seguimiento será semestral, realizándose **los meses de junio y diciembre de cada anualidad** de vigencia del Plan.

### Evaluación del Plan de Igualdad

**Los momentos de evaluación** están orientados a la toma de decisiones que ayuden a reorientar y mejorar el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora. La evaluación tiene una **función analítica y ejecutiva**, identificando resultados y tomando decisiones que permitan enriquecer y mejorar el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad progresivamente.

Se fijan dos momentos de evaluación:

- Evaluación Intermedia (junio 2024)
- Evaluación Final (junio 2026)

En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Análisis de todos los indicadores de Igualdad y Diversidad descritos hasta el momento
- Cálculo de los Indicadores cuantitativos considerados en las medidas
- Descripción de los Indicadores cualitativos considerados de las medidas
- Análisis de las incidencias detectadas en los diferentes seguimientos y revisiones.
- Identificación de objetivos cumplidos.
- Identificación de objetivos pendientes.
- Identificación de nuevas necesidades.
- Recomendaciones de mejoras que se deban incorporar al plan vigente o al nuevo plan.

## ANEXO 1: RELACIÓN INDICADORES DE IGUALDAD

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
Indicador I1	Equidad de Género en la plantilla	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres} / \text{Total Plantilla}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres} / \text{Total Plantilla}) * 100$		
Indicador I2.1:	Segregación Horizontal: Personal Facultativo	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres Facultativo} / \text{Total Plantilla Facultativo}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres Facultativo} / \text{Total Plantilla Facultativo}) * 100$		
Indicador I2.2:	Segregación Horizontal: Personal Sanitario no Facultativo	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres Sanitario no Facultativo} / \text{Total Plantilla Sanitario no Facultativo}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres Sanitario no Facultativo} / \text{Total Plantilla Sanitario no Facultativo}) * 100$		
Indicador I2.3:	Segregación Horizontal: Personal de Gestión y Servicios	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres Gestión y Servicios} / \text{Total Plantilla Gestión y Servicios}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres Gestión y Servicios} / \text{Total Plantilla Gestión y Servicios}) * 100$		
Indicador I3.1	Equidad en Dirección	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres en Dirección} / \text{Total Personal en Dirección}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres en Dirección} / \text{Total Personal en Dirección}) * 100$		
Indicador I3.2	Equidad en Jefaturas	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres en Jefaturas} / \text{Total Personal en Jefaturas}) * 100$	2014	ANUAL
		$(\text{N}^\circ \text{ Hombres en Jefaturas} / \text{Total Personal en Jefaturas}) * 100$		
Indicador I3.2.1	Equidad en Jefaturas: Personal Facultativo	$(\text{N}^\circ \text{ Mujeres Facultativo en Jefaturas} / \text{Total Personal Facultativo en Jefaturas}) * 100$	2014	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
		(Nº Hombres Facultativo en Jefaturas/Total Personal Facultativo en Jefaturas) *100		
Indicador I3.2.2	Equidad en Jefaturas: Personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres Sanitario no Facultativo en Jefaturas/Total Personal Sanitario no Facultativo en Jefaturas) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres Sanitario no Facultativo en Jefaturas/Total Personal Sanitario no Facultativo en Jefaturas) *100		
Indicador I3.2.3	Equidad en Jefaturas: Personal Gestión y Servicios	(Nº Mujeres de Gestión y Servicios en Jefaturas/Total Personal de Gestión y Servicios en Jefaturas) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres de Gestión y Servicios en Jefaturas/Total Personal de Gestión y Servicios en Jefaturas) *100		
Indicador I3.3.1	Segregación Vertical: Dirección	(Nº Mujeres en Dirección/Total Mujeres en Plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres en Dirección/Total Hombres en Plantilla) *100		
Indicador I3.3.2	Segregación Vertical: Jefaturas	(Nº Mujeres en Jefaturas/Total Mujeres en Plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres en Jefaturas/Total Hombres en Plantilla) *100		
Indicador I3.3.2.1	Segregación Vertical: Jefaturas personal Facultativo	(Nº Mujeres Facultativo en Jefaturas/Total Mujeres Facultativo) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres Facultativo en Jefatura/Total Hombres Facultativo) *100		
Indicador I3.3.2.2	Segregación Vertical: Jefaturas personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres Sanitario NF en Jefaturas /Total Mujeres Sanitario NF) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres Sanitario NF en Jefaturas /Total Hombres Sanitario NF) *100		
Indicador I3.3.2.3		(Nº Mujeres Gestión y Servicios en Jefaturas /Total Mujeres Gestión y Servicios) *100	2014	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
	Segregación Vertical: Jefaturas personal Servicios y Gestión	(Nº Hombres Gestión y Servicios en Jefaturas /Total Hombres Gestion y Servicios) *100		
Indicador I3.3.3.1	Equidad en la composición de las Comisiones en los procesos de Provisión en personal Facultativo	(Nº Mujeres en Comisión en PP Personal Facultativo/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres en Comisión en PP Personal Facultativo/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Facultativo) *100		
Indicador I3.3.3.2	Equidad en la composición de las Comisiones en los procesos de Provisión en Personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres en Comisión en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres en Comisión en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100		
Indicador I3.3.3.3	Equidad en la composición de las Comisiones en los procesos de Provisión en Personal Gestión y Servicios	(Nº Mujeres en Comisión en PP Personal Gestión y Servicios/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Gestión y Servicios) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres en Comisión en PP Personal Gestión y Servicios/Total Integrantes en Comisión en PP Personal Gestión y Servicios) *100		
Indicador I4.1	Condiciones contractuales: Nombramiento en Propiedad	(Nº Mujeres con Nombramiento en Propiedad (NEP)/Total Mujeres en plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres con Nombramiento en Propiedad (NEP)/Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I4.2	Condiciones contractuales: Nombramiento Temporal	(Nº Mujeres con Nombramiento Temporal (NET)/Total Mujeres en plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres con Nombramiento Temporal (NET)/Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I5.1	Equidad en la participación en la formación	(Nº Mujeres participantes en formación/Total Participantes en Formación) *100	2014	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
		(Nº Hombres participantes en formación/Total Participantes en Formación) *100		
Indicador I5.2	Acceso a la Formación	(Nº Mujeres participantes en formación/Total Mujeres en plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres participantes en formación /Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I6	Igualdad en la promoción	(Nº Mujeres promocionadas/Total Mujeres en plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres promocionados/Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I6.1.1	Equidad en participación en los procesos de Provisión en personal Facultativo	(Nº Mujeres participantes en PP Personal Facultativo/Total participantes en PP Personal Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres participantes en PP Personal Facultativo/Total participantes en PP Personal Facultativo) *100		
Indicador I6.1.2	Equidad en participación en los procesos de Provisión en Personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres en participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100		
Indicador I6.1.3	Equidad en participación en los procesos de Provisión	(Nº Mujeres participantes en PP Personal Gestión y Servicios/Total participantes en PP Personal Gestión y Servicios) *100	2018	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
	en Personal Gestión y Servicios	(Nº Hombres participantes en PP Personal Gestión y Servicios/Total participantes en PP Personal Gestión y Servicios) *100		
Indicador I6.2.1	Porcentaje de designaciones en los procesos de Provisión en personal Facultativo en función de la participación de cada sexo	(Nº Mujeres designadas en PP Personal Facultativo/Total mujeres participantes en PP Personal Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres designados en PP Personal Facultativo/Total hombres participantes en PP Personal Facultativo) *100		
Indicador I6.2.2	Porcentaje de designaciones en los procesos de Provisión en personal Sanitario no Facultativo en función de la participación de cada sexo	(Nº Mujeres designadas en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total mujeres participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres designados en PP Personal Sanitario no Facultativo/Total participantes en PP Personal Sanitario no Facultativo) *100		
Indicador I6.2.3	Porcentaje de designaciones en los procesos de Provisión en personal de Gestión y Servicios en función de la participación de cada sexo	(Nº Mujeres designadas en PP Personal Gestión y Servicios/Total mujeres participantes en PP Personal Gestión y Servicios) *100	2018	ANUAL
		(Nº Hombres designados en PP Personal Gestión y Servicios/Total hombres participantes en PP Personal Gestión y Servicios) *100		
Indicador I7	Corresponsabilidad en la Conciliación Familiar (sin contar permisos maternidad/paternidad)	(Nº Mujeres que solicitan algún tipo de medida de conciliación relacionada con el cuidado de la familia /Total Mujeres en plantilla) *100	2014	ANUAL
		(Nº Hombres que solicitan algún tipo de medida de conciliación relacionada con el cuidado de la familia/Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I8	Participación en formación en materia de igualdad	(Nº Mujeres participantes en formación sobre Igualdad/Total Mujeres en plantilla) *100	2018	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
		(Nº Hombres participantes en formación sobre Igualdad/Total Hombres en plantilla) *100		
Indicador I9.1	Equidad en la participación en las Comisiones Técnicas Consultivas	(Nº Mujeres participantes en CTC/Total Participantes en CTC) *100	2014	Cuando se renuevan las CTC
		(Nº Hombres participantes en CTC/Total participantes en CTC) *100		
Indicador I9.2	Acceso de mujeres y hombres a las Comisiones Técnicas Consultivas	(Nº Mujeres participantes en CTC/Total Plantilla Mujeres) *100	2014	Cuando se renuevan las CTC
		(Nº Hombres participantes en CTC/Total Plantilla Hombres) *100		

## ANEXO 2: RELACIÓN INDICADORES DE DIVERSIDAD

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
Indicador ID1.1	Presencia de personas con discapacidad	(Nº personas con discapacidad/Total Plantilla) *100	2019	ANUAL
		(Nº Mujeres con discapacidad/Total Plantilla Mujeres) *100		
		(Nº Hombres con discapacidad/Total Plantilla Hombres) *100		
Indicador ID1.2	Segregación por sexo entre las personas con discapacidad	(Nº Mujeres con discapacidad/Total personas con discapacidad) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres con discapacidad/Total Plantilla con discapacidad) *100		
Indicador ID2.1.1	Presencia de personas con discapacidad entre el personal Facultativo	(Nº Mujeres Facultativo con discapacidad/Total Plantilla Facultativo) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres Facultativo con discapacidad/Total Plantilla Facultativo) *100		
Indicador ID2.1.2	Presencia de personas con discapacidad entre el personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres SanitarionF con discapacidad/Total Plantilla SanitarionF) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres SanitarionF con discapacidad/Total Plantilla SanitarionF) *100		
Indicador ID2.1.3	Presencia de personas con discapacidad entre el personal de gestión y servicios	(Nº Mujeres Gest y Ser con discapacidad/Total Plantilla Gest y Ser) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres Gest y Ser con discapacidad/Total Plantilla Gest y Ser) *100		
Indicador ID2.2.1	Distribución de las mujeres con discapacidad en los diferentes estamentos	(Nº Mujeres Facultativo con discapacidad/Total Mujeres con discapacidad) *100	2019	ANUAL
		(Nº Mujeres SanitarionF con discapacidad/Total Mujeres con discapacidad) *100		
		(Nº Mujeres Gest y Ser con discapacidad/Total Mujeres con discapacidad) *100		
Indicador ID2.2.2	Distribución de los hombres con discapacidad en los diferentes estamentos	(Nº Hombres Facultativo con discapacidad/Total Hombres con discapacidad) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres SanitarionF con discapacidad/Total Hombres con discapacidad) *100		
		(Nº Hombres Gest y Ser con discapacidad/Total Hombres con discapacidad) *100		
Indicador ID3.1	Presencia de personas con discapacidad en puestos de Dirección	(Nº Mujeres Directivo con discapacidad/Total Personal Dirección) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres Directivo con discapacidad/Total Personal Dirección) *100		
Indicador ID3.2	Presencia de personas con discapacidad en puestos de Jefaturas	(Nº Mujeres Jefatura con discapacidad/Total Personal Jefaturas) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres Jefatura con discapacidad/Total Personal Jefaturas) *100		

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
Indicador ID4.1	Distribución de la plantilla femenina entre las Generaciones	(Nº Mujeres G-Senior/Total Plantilla Mujeres) *100	2019	ANUAL
		(Nº Mujeres G-BBoomer/Total Plantilla Mujeres) *100		
		(Nº Mujeres G-X/Total Plantilla Mujeres) *100		
		(Nº Mujeres G-Y/Total Plantilla Mujeres) *100		
		(Nº Mujeres G-Z/Total Plantilla Mujeres) *100		
Indicador ID4.2	Distribución de la plantilla masculina entre las Generaciones	(Nº Hombres G-Senior /Total Plantilla Hombres) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Bboomer/Total Plantilla Hombres) *100		
		(Nº Hombres G-X/Total Plantilla Hombres) *100		
		(Nº Hombres G-Y/Total Plantilla Hombres) *100		
		(Nº Hombres G-Z/Total Plantilla Hombres) *100		
Indicador ID5.1	Segregación por sexo en la Generación Senior	(Nº Mujeres G-Senior /Total G-Senior) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Senior/Total G-Senior) *100		
Indicador ID5.2	Segregación por sexo en la Generación Baby Boomer	(Nº Mujeres G-Bboomer/Total G-Bboomer) *100		
		(Nº Hombres G-Bboomer /Total G-Bboomer) *100		
Indicador ID5.3	Segregación por sexo en la Generación X	(Nº Mujeres G-X/Total G-X) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-X/Total G-X) *100		
Indicador ID5.4	Segregación por sexo en la Generación Y	(Nº Mujeres G-Y Total G-Y) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Y/Total G-Y) *100		
Indicador ID5.5	Segregación por sexo en la Generación Z	(Nº Mujeres G-Z/Total G-Z) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Z/Total G-Z) *100		
Indicador ID6	Diversidad Generacional entre el personal Facultativo	(Nº Mujeres G-Senior Facultativo/Total Personal Facultativo) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Senior Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Mujeres G-Bboomer Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
		(Nº Hombres G-Bboomer Facultativo/Total Facultativos) *100		
		(Nº Mujeres G-X Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Hombres G-X Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Mujeres G-Y Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Hombres G-Y Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Mujeres G-Z Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
		(Nº Hombres G-Z Facultativo/Total Personal Facultativo) *100		
Indicador ID7	Diversidad Generacional entre el personal Sanitario no Facultativo	(Nº Mujeres G-Senior SnF/Total Personal SnF) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Senior SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Mujeres G-Bboomer SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Hombres G-Bboomer SnF/Total SnF) *100		
		(Nº Mujeres G-X SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Hombres G-X SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Mujeres G-Y SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Hombres G-Y SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Mujeres G-Z SnF/Total Personal SnF) *100		
		(Nº Hombres G-Z SnF/Total Personal SnF) *100		
Indicador ID8	Diversidad Generacional entre el personal de Gestión y Servicios	(Nº Mujeres G-Senior GyS/Total Personal GyS) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Senior GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Mujeres G-Bboomer GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Hombres G-Bboomer GyS/Total GyS) *100		
		(Nº Mujeres G-X GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Hombres G-X GyS/Total Personal GyS) *100		

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
		(Nº Mujeres G-Y GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Hombres G-Y GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Mujeres G-Z GyS/Total Personal GyS) *100		
		(Nº Hombres G-Z GyS/Total Personal GyS) *100		
Indicador ID9.1	Representación de la Generación Senior en puestos de Jefatura	(Nº Mujeres G-Senior Jefatura/Total Mujeres G-Senior) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Senior Jefaturas/Total Hombres G-Senior) *100		
Indicador ID9.2	Representación de la Generación Baby Boomer en puestos de Jefatura	(Nº Mujeres G-Bboomer Jefaturas/Total Mujeres Bboomer) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Bboomer Jefaturas/Total Hombres Bboomer) *100		
Indicador ID9.3	Representación de la Generación x en puestos de Jefatura	(Nº Mujeres G-X Jefaturas/Total Mujeres G-X) *100		
		(Nº Hombres G-X Jefaturas/Total Hombres G-X) *100		
Indicador ID9.4	Representación de la Generación Y en puestos de Jefatura	(Nº Mujeres G-Y Jefaturas/Total Mujeres G-Y) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Y Jefaturas/Total Hombres G-Y) *100		
Indicador ID9.5	Representación de la Generación Z en puestos de Jefatura	(Nº Mujeres G-Z Jefaturas/Total Mujeres G-Z) *100	2019	ANUAL
		(Nº Hombres G-Z Jefaturas/Total Hombres G-Z) *100		
ID10.1.1	Nacionalidad española totalidad de la plantilla	(Nº Mujeres Nacionalidad española/Total Mujeres) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Nacionalidad españolas/Total Hombres) *100		
ID10.1.2	Nacionalidad países UE totalidad de la plantilla	(Nº Mujeres Países UE/Total Mujeres) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Países UE/Total Hombres) *100		
ID10.1.3	Nacionalidad otros países totalidad de la plantilla	(Nº Mujeres Otros Países/Total Mujeres) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Otros Países/Total Hombres) *100		
ID10.2.1	Nacionalidad española personal Facultativo	(Nº Mujeres Facultativo Nacionalidad española/Total Mujeres Facultativo) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Facultativo Nacionalidad española/Total Hombres Facultativo) *100		
ID10.2.2		(Nº Mujeres Facultativo Países UE/Total Mujeres Facultativo) *100	2020	ANUAL

CODIGO	NOMBRE	MÉTODO DE OBTENCIÓN	FECHA PRIMERA MEDICIÓN DE REFERENCIA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
	<a href="#">Nacionalidad países UE personal Facultativo</a>	(Nº Hombres Facultativo Países UE/Total Hombres Facultativo) *100		
ID10.2.3	<a href="#">Nacionalidad otros países personal Facultativo</a>	(Nº Mujeres Facultativo Otros Países/Total Mujeres Facultativo) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Facultativo Otros Países/Total Hombres Facultativo) *100		
ID10.3.1	<a href="#">Nacionalidad española personal Sanitario no Facultativo</a>	(Nº Mujeres Sanitario no Facultativo Nacionalidad española/Total Mujeres Sanitario no Facultativo) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Sanitario no Facultativo Nacionalidad española/Total Hombres Sanitario no Facultativo) *100		
ID10.3.2	<a href="#">Nacionalidad países UE personal Sanitario no Facultativo</a>	(Nº Mujeres Sanitario no Facultativo Países UE/Total Mujeres Sanitario no Facultativo) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Sanitario no Facultativo Países UE/Total Hombres Sanitario no Facultativo) *100		
ID10.3.3	<a href="#">Nacionalidad otros países personal Sanitario no Facultativo</a>	(Nº Mujeres Sanitario no Facultativo Otros Países/Total Mujeres Sanitario no Facultativo) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres Sanitario no Facultativo Otros Países/Total Hombres Sanitario no Facultativo) *100		
ID10.4.1	<a href="#">Nacionalidad española personal de Gestión y Servicios</a>	(Nº Mujeres de Gestión y Servicios Nacionalidad española/Total Mujeres de Gestión y Servicios) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres de Gestión y Servicios Nacionalidad española/Total Hombres de Gestión y Servicios) *100		
ID10.4.2	<a href="#">Nacionalidad países UE personal de Gestión y Servicios</a>	(Nº Mujeres de Gestión y Servicios países UE/Total Mujeres de Gestión y Servicios) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres de Gestión y Servicios países UE/Total Hombres de Gestión y Servicios) *100		
ID10.4.3	<a href="#">Nacionalidad otros países personal de Gestión y Servicios</a>	(Nº Mujeres de Gestión y Servicios Otros países/Total Mujeres de Gestión y Servicios) *100	2020	ANUAL
		(Nº Hombres de Gestión y Servicios Otros países/Total Hombres de Gestión y Servicios) *100		