

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

La Agencia Pública Sanitaria del Bajo Guadalquivir revalida su 'Plan de Igualdad'

INFORMACIÓN INICIAL:

La Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, que integra los hospitales de alta resolución de Écija, Lebrija, Morón, Utrera y Sierra Norte, ha revalidado el distintivo 'Igualdad en la Empresa', que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad otorga como marca de excelencia a aquellas empresas y organizaciones españolas que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. Estos distintivos tienen una vigencia de tres años y son prorrogables a petición de la entidad.

Los criterios de valoración para obtener dicho distintivo se relacionan con la implantación y resultados de los planes o políticas de igualdad; con las medidas que impulsen la igualdad de oportunidades, en aspectos como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo; y con cuestiones relacionadas con el modelo organizativo y de responsabilidad social de las empresas y organizaciones.

Para la obtención de este distintivo (conseguido el 19 de mayo de 2015) y su renovación (el 12 de marzo de 2018), tal como manifiesta el informe de seguimiento de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se ha valorado positivamente la constitución de equipos de selección paritarios, la eficiente coordinación en las actuaciones contra la violencia de género llevadas a cabo por los Hospitales de Alta Resolución de la Agencia, en colaboración con Ayuntamientos, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Asociaciones.

También han sido claves el fomento de la formación no presencial en la Agencia, y aspectos de movilidad geográfica por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, como traslados y permutas. Asimismo, se han tenido en cuenta acciones llevadas a cabo para la difusión del Planes de Igualdad y del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Junto a ello, se han valorado también acciones de comunicación y sensibilización desarrolladas en este ámbito, dirigidas a profesionales.

PROBLEMA:

La Agencia Sanitaria del Bajo Guadalquivir, ha elaborado el Plan de Igualdad con el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como

coyuntural, y pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se convierta en una realidad. El elemento imprescindible para la efectividad es la implicación de todos los sectores de la sociedad andaluza, con especial incidencia en la comarca del Bajo Guadalquivir, con la finalidad de que este sea un instrumento cercano, útil y, sobre todo, responda a las necesidades reales de la población, para sí avanzar en el logro de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Problemas a los que se enfrentaba:

- Desequilibrada presencia de mujeres y hombres en las comisiones de selección.
- Desigualdades formativas de los miembros de las comisiones de selección.
- Carencias en las necesidades formativas evaluadas por géneros.
- Deficiente difusión de ofertas formativas que no garantizaban la igualdad de oportunidades.
- Deficiente oferta de e-learning que permitiese la conciliación de la vida personal y familiar.
- Deficiente acceso a la promoción profesional de los profesionales, en especial relevancia la no conciliación de la vida laboral y personal.
- Deficiente difusión de la información sobre las medidas de conciliación.
- Deficiente evaluación de riesgos laborales que derivan de situaciones de seguridad de género (maternidad, acoso sexual, violencia de género).
- Ausencia de protocolo de prevención y protección de acoso sexual, de género y moral.
- Desigualdades de oportunidades.
- Deficiencias de imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres y lenguaje no sexista.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Para todo ello, se ha creado el I Plan de Igualdad, que ataca todos y cada uno de estos aspectos, recogidos en el mismo plan. La creación de la Comisión de Igualdad y el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, han permitido rectificar todas aquellas deficiencias detectadas, siendo puntualmente atacadas para revertir dichas situaciones y encaminarlas a posiciones igualitarias y de equilibrio sostenible dentro de la cultura organizacional de la entidad.

COSTE APROXIMADO:

Los medios materiales y humanos son competencia de la agencia, por lo cual se surte del personal a su disposición de manera interna y de otros elementos necesarios ya existentes en la misma, por lo cual no consta externalización para la consecución de los objetivos, ni en la ejecución ni tampoco en el desarrollo de dicho proyecto.

TERRITORIO:

Comunidad Autónoma de Andalucía, Provincia de Sevilla, delimitado por la zona comarcal del Bajo Guadalquivir.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Trabajadores de la Agencia pública del Bajo Guadalquivir

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Agencia pública sanitaria del bajo Guadalquivir

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El “Distintivo de Igualdad en la Empresa” (DIE) que otorga la RED DIE, es una marca de excelencia que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque, de forma integral en la aplicación y en los resultados de las medidas de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas en su organización en cuanto a: condiciones de trabajo, modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente desde 2010 y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe anual es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del DIE. El de la tercera anualidad se corresponde con la solicitud de prórroga de la distinción por otros tres años, y son las propias empresas distinguidas las que tienen la facultad de solicitarla.

Tras las siete convocatorias resueltas, son 141 empresas y otros tipos de entidades las que tienen esta distinción de excelencia e integran la Red DIE, siendo el 34,8% pymes. El empleo total ocupado en las

empresas de esta red es de casi 243.000 personas de las que el 43% son mujeres.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, desarrolló reglamentariamente el citado artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La citada normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y entidades que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, quienes además pasan a formar parte por derecho propio de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o Red DIE. Asimismo, y de acuerdo con la normativa que regula el distintivo «Igualdad en la Empresa», la valoración que se realice de las candidaturas de las pequeñas y medianas empresas además de tener en cuenta sus especiales características, se hará de manera separada de las valoraciones de las grandes empresas, dada la gran diferencia existente entre los medios materiales y humanos de los que disponen éstas en comparación con aquéllas.

La Comisión Evaluadora comprobará el cumplimiento de los requisitos para concurrir a la convocatoria, tanto los de carácter general como los establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres y evaluará las candidaturas presentadas que cumplan dichos requisitos atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre

- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad procederá a la entrega de un certificado acreditativo del distintivo «Igualdad en la Empresa» a las entidades y empresas galardonadas en un acto público convocado al efecto, y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.
- Las certificaciones de concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» tienen un carácter estrictamente honorífico y no comportarán dotación económica.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad hará pública la concesión del distintivo a

través de los medios y mediante los procedimientos que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación social.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

Se reseña que, desde que se elaboró el diagnóstico y el informe de recomendaciones hasta la actualidad, pese a la concurrencia de diversos imponderables que han contribuido al retraso del diseño y de la aprobación del Plan de Igualdad, deben hacer constar que desde la dirección de la entidad se han ido acometiendo actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, bien por disposición legal, bien sea por virtud de la autonomía colectiva o por decisión gerencial.

IMPACTO:

La creación e implantación del I Plan de Igualdad ha permitido la inclusión de un compromiso ético de igualdad de género entre los valores adoptados, publicados y difundidos por la agencia sanitaria.

La constitución de la Comisión de Igualdad tiene el propósito principal de la elaboración del Plan de Igualdad; con la participación activa de la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT), que garantizará el compromiso ético de la igualdad de género, a través del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

La aprobación del I Plan de Igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a propuesta consensuada de la Comisión de Igualdad, supuso la plasmación de los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y las acciones concretas que marcan el rumbo de la política de igualdad en esta organización.

Así mismo, se revisó el Acuerdo suscrito con la RLT para la promoción interna temporal, como vehículo de desarrollo profesional, para favorecer y ordenar el acceso temporal a los puestos que mejor respondan a las expectativas de los y las profesionales, con el fin de conseguir el máximo desarrollo profesional y la consolidación del factor humano en la organización, sin menoscabo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

También se tuvo en cuenta la inclusión en los Planes de Formación, de acciones formativas en Igualdad de Oportunidades para las personas que forman las Comisiones de Selección; así como la inclusión de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla y la incorporación de estrategias para ampliar la oferta formativa acorde con los objetivos marcados en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otro de los logros obtenidos fue la revisión del Procedimiento "Evaluación del puesto a trabajadoras gestantes", ampliando el alcance a "Evaluación de Profesionales especialmente sensibles, embarazo y

lactancia" con eliminación del lenguaje sexista y simplificación del proceso para agilizar los trámites y dar una respuesta más rápida a las trabajadoras gestantes.

Finalmente, se desarrolló un estudio de todos los procedimientos para evitar, en su caso, el lenguaje sexista.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

Constitución de la comisión de igualdad, 2009

Aprobación del I Plan de Igualdad, 2014

Revisión del I Plan de Igualdad, 2014

Distinción de Igualdad de Empresa, 2015

Renovación del DIE, 2018

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Plan de Igualdad:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ASBG_PdI.pdf

Ficha descriptiva:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Agencia_Publica_Empresarial_Sanitaria_Bajo_Guadalquivir.pdf

Red DIE:

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

BON Núm.38 Lunes 12 de febrero de 2018:

[http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_2017/Orden_DIE_2017_\(BOE_12_2_2018\).pdf](http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_2017/Orden_DIE_2017_(BOE_12_2_2018).pdf)