

PLAN DE IGUALDAD DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO INFANTA CRISTINA 2024

CONTENIDO

1. OBJETO	3
2. MARCO LEGAL	4 - 5
3. COMPROMISO DEL HUIC	5
4. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	5
5. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
6. OBJETIVOS GENERALES	6 - 7
7. ACTUACIONES PROPUESTAS	7 - 9
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9 - 10

1. OBJETO:

El presente Plan tiene como objeto dar a conocer el compromiso que el Hospital Universitario Infanta Cristina (HUIC) ha adquirido para dar cumplimiento al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, aprobado mediante el Acuerdo de 1 de julio de 2022, de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid y garantizar la igualdad desde un punto de vista transversal, proponiendo medidas que promuevan el principio de igualdad y garantizando las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombres.

2. MARCO LEGAL:

Este Plan de Igualdad sienta sus bases sobre la siguiente legislación autonómica, nacional e internacional:

Constitución Española, 1978. Concretamente, el artículo 14 establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Asimismo, el artículo 9.2 recoge la obligación de los poderes públicos de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Con el fin de dar pleno cumplimiento al mandato constitucional, se aprueba esta ley que incide sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y traslada la necesidad de esta igualdad de trato al entorno laboral, abarcando aspectos como el acceso al empleo, los procesos de selección, la formación, la conciliación personal, familiar y laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Esta ley insta a las instituciones y empresas a promover políticas de igualdad que destierren cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a fomentar actuaciones correctoras en caso de identificarse. Concretamente, su artículo 45.2 prevé con carácter general la obligación en todas las empresas, de naturaleza pública o privada, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre su personal, requiriéndose para ello la adopción de las medidas efectivas precisas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Esta Ley tiene por objeto prevenir y combatir la Violencia de Género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Su *Disposición Adicional Séptima Planes de igualdad* establece que “*Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*”

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, que desde la entrada en vigor de la Ley 17/2023, de 27 de diciembre, pasa a denominarse **Ley de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.**

Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres 2018-2021. La presente Estrategia es la materialización del compromiso del Gobierno de la Comunidad de Madrid con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Plan de Igualdad EEP Comunidad de Madrid. Acuerdo de 1 de julio de 2022, de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, Por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Normativa Internacional:

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un principio jurídico universal, recogido en la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas en 1979** y ratificado en las conferencias monográficas posteriores de Nairobi (1985) y Pekín (1995).

La igualdad está considerada también de manera expresa como un principio fundamental en la Unión Europea (**Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009**) que establece como objetivo a todos sus miembros la integración de la igualdad en todas las políticas y acciones que se lleven a cabo.

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

3. COMPROMISO:

En el Hospital Universitario Infanta Cristina buscamos la excelencia adoptando un compromiso firme, reconociendo el valor que aporta la diversidad e impulsando el desarrollo profesional de todo su personal a través de valores de respeto e igualdad, sin discriminación de ningún tipo por razones de género, edad, raza, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

4. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD:

Se ha nombrado a Nuria Monjas de Castro, Jefa de Sección de la Asesoría Jurídica del Hospital Universitario Infanta Cristina, Responsable de Igualdad del Hospital y por ende será la Responsable de este Plan de Igualdad.

5. COMISIÓN DE IGUALDAD

En el ámbito de la Administración Autónoma de la Comunidad de Madrid, a fin de dar cumplimiento al mandato recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa de aplicación, con fecha 23 de julio de 2018, la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, adopta el Acuerdo por el que se establecen las líneas básicas de actuación para la elaboración y propuesta de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, y se crean la Comisión de Igualdad y las Subcomisiones de Igualdad. En consecuencia, el HUIC atenderá los mandatos e indicaciones que se impulsen desde la Comisión de Igualdad de la Comunidad de Madrid, así como desde sus comisiones y subcomisiones dependientes.

6. OBJETIVOS GENERALES:

El Hospital Universitario Infanta Cristina tiene los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada en la plantilla.
- Prevenir la violencia interna, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, contando con una política preventiva a través del Código de Buenas Prácticas frente a la violencia Interna que proteja a todos los empleados y empleadas de todo tipo de ofensas, incluidas las de naturaleza sexual y donde quede reflejada una cultura basada en el respeto mutuo. Con el fiel compromiso de favorecer conductas adecuadas en el lugar de trabajo como fomentar el trato cortés, basado en los valores de igualdad, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Incluir la perspectiva de género en las actividades principales del Hospital.
- Conseguir el arraigo de una cultura de respeto e igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, a través de la formación e información específica sobre estas materias
- Incluir las perspectivas de género e igualdad en todo el entorno de las relaciones laborales, en la comunicación interna y externa, en la composición de órganos y comités y en todas las expresiones del Hospital.
- Dar cumplimiento a las diferentes líneas estratégicas establecidas en el Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid.
- Dar respuesta en tiempo y forma a los correspondientes órganos peticionarios encargados del seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, indicando las medidas cuya ejecución y

adopción en el ámbito del personal estatutario son competencia de la Gerencia del Hospital Universitario Infanta Cristina.

7. ACTUACIONES PROPUESTAS:

El Hospital Universitario Infanta Cristina, con el fin de llevar a cabo su objetivo en materia de igualdad, confirmar su compromiso y cumplir el Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid, está llevando a cabo una serie de actuaciones y propuestas siguiendo las 6 líneas de actuación marcadas en el Plan:

- LÍNEA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.
- LÍNEA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.
- LÍNEA 3. TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.
- LÍNEA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.
- LÍNEA 5. SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN (VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO).
- LÍNEA 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACTUACIONES DEL HUIC:

- Campañas de sensibilización para la igualdad.
- Implementación por parte de Departamento de Docencia de cursos de formación transversal en materia de igualdad. Esta formación está disponible y destinada para todo el personal del Hospital y como objetivo próximo se pretende ampliar la oferta formativa a través de cursos impartidos directamente en el HUIC.

En las convocatorias de puestos vacantes, se incluye como mérito transversal a valorar, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad, violencia de género o prevención de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

- En la Intranet del Hospital Universitario Infanta Cristina se encuentra abierto un espacio específico para alojar y difundir cuestiones relevantes relacionadas con la igualdad. Para ello se ha destinado una sección de **Igualdad**, que su vez se compone de una serie de apartados como son:

- **Documentación:**

En el que encontramos el “DECÁLOGO DE LA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO INFANTA CRISTINA” o el “CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS FRENTE A LA VIOLENCIA INTERNA”.

Respecto al Código de Buenas Prácticas, se ha establecido de conformidad con 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, dado así visibilidad a dicho Protocolo.

En el Departamento de Personal se dispone de profesionales a través de los cuales se facilita información sobre las actuaciones para prevenir y eliminar cualquier tipo de situación que pueda ser considerada como constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Existen medidas para garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la prestación de servicios de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

- **Legislación:**

Donde se ha recopilado legislación relativa a igualdad para que todo aquel que quiera y lo necesite pueda consultarlo.

- **Formación:**

En este apartado se pueden encontrar enlaces a cursos o recomendaciones en materia de igualdad disponibles de varias plataformas, Ministerios o aplicaciones, para que todo trabajador que esté interesado pueda acceder a este tipo de formación.

- **Otra Documentación de Interés:**

En esta sección encontramos una recopilación con enlaces de interés.

Dicho espacio se mantendrá actualizado con información sobre el Plan de Igualdad, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, específicamente, con información relativa a la violencia de género, a los protocolos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra información o actividad relevante que se esté desarrollando en este ámbito.

Se publicará una referencia especial al día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.

- Desde el Hospital Universitario Infanta Cristina nos comprometemos a utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces transmitiendo la información de manera veraz concreta y fundamentada.
- Están siendo revisados todos los documentos, formularios, normas internas, y convocatorias de empleo, de modo que cuenten con una redacción adecuada, con perspectiva transversal de género y lenguaje inclusivo.
- Por parte de la Dirección del HUIC, se va a llevar a cabo un seguimiento de la implantación del régimen del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, llevando un registro de los trabajadores que realizan teletrabajo.
- El HUIC cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo, desde donde se encargan, con la colaboración necesaria del Hospital, de adoptar medidas ergonómicas necesarias con la consiguiente adquisición, por parte del Hospital, de mobiliario, ropa y equipos de trabajo adecuados. Se tiene en consideración el riesgo para el embarazo y la lactancia natural con enfoque preventivo.
- Desde el Hospital Universitario Infanta Cristina sabemos lo importante y necesario que es contar con una plantilla que pueda, en la medida de lo posible, conciliar su vida profesional con la familiar y personal, para ello, desde el Departamento de Recursos Humanos se informa al personal sobre las medidas de conciliación existentes en el Hospital y se procura atender la totalidad de los permisos solicitados. Se tratará, en la medida de lo posible, que, en todos los tribunales de selección, se mantenga la paridad.

Con este Plan de Igualdad, el Hospital Universitario Infanta Cristina espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El propio Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid lleva aparejado, desde el principio, un programa de evaluación que permite realizar su seguimiento y grado de implementación, así como evaluar los resultados obtenidos. Para ello se articula un sistema de seguimiento apropiado de todas y cada una de las medidas previstas en el Plan, para lo cual se prevén indicadores relativos a su ejecución y a los posibles resultados e impacto que éstas produzcan en la organización, con el fin de coadyuvar a su gestión eficaz e implementación.

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objetivo conocer el proceso de ejecución mientras se está desarrollando y prevenir posibles dificultades que puedan surgir en dicha fase con alguna o algunas de las medidas previstas.

Para llevar a cabo el seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, y concretamente de las medidas cuya ejecución y adopción en el ámbito del personal estatutario son competencia de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Infanta Cristina, desde la Comunidad de Madrid, cada año se solicitan diferentes datos relativos a cada una de las líneas estratégicas.

La persona designada como Responsable de Igualdad del HUIC se encarga de recopilar la información solicitada contactando con cada uno de los departamentos implicados, para posteriormente, proceder a su envío.