

**PLAN ESTRATÉGICO DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES EN EL
SSPA**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES, MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL	5
2. PRINCIPALES DATOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SAS.....	13
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PIOHM DEL SSPA.....	21
4. EJES DE ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA.....	23
4.1.INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOHM) EN LA CULTURA CORPORATIVA DEL SSPA.....	23
4.2.ACCESO Y SELECCIÓN.....	26
4.3.SEGREGACION VERTICAL: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	31
4.4.FORMACIÓN	35
4.5.RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	37
4.6.POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	41
4.7.SALUD LABORAL, PROTECCION A GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.....	43
4.8. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	46
5. INSTRUMENTOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IOHM EN EL SSPA	49
6. INSTRUMENTOS PARA LA GOBERNANZA DEL PIOHM DEL SSPA	52
6.1.Órganos de participación:.....	52
6.2.Estructuras de apoyo técnico-científico	53
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIOHM DEL SSPA	55
8. PLAN DE ACCION Y SEGUIMIENTO.....	61

1. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES, MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

El concepto de equidad de género¹ es un principio jurídico universal reconocido en la totalidad de los documentos internacionales sobre derechos humanos, necesario para construir una sociedad justa y desarrollada. Se refiere a la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. Es por tanto la ausencia de discriminación en base al sexo de una persona, en trato, oportunidades, responsabilidades y distribución de recursos o de beneficios, o en el acceso a determinados servicios².

Numerosos progresos vienen produciéndose en las últimas décadas: al mismo tiempo que las mujeres y las niñas han avanzado en la conquista de los diferentes ámbitos de la vida pública, se han ido eliminando discriminaciones. No obstante, todavía persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres, cuya manifestación más extrema es la violencia ejercida contra ellas.

Durante más de medio siglo, la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha dedicado un importante esfuerzo en colocar la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda mundial, y ha liderado los progresos históricos en este ámbito, a través de acuerdos como la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En 2010, consciente de las dificultades a las que se enfrentaba en la promoción de la igualdad de género en el mundo (limitaciones financieras, falta de liderazgo en las actividades, o desigualdades de género muy arraigadas en ciertas sociedades), la ONU crea ONU Mujeres³, cuya misión principal se centra en trabajar en pro de:

- la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas
- el empoderamiento de la mujer
- el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

Los acuerdos internacionales que rigen la labor de ONU Mujeres son⁴:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y el Protocolo Facultativo: la “carta de derechos de las mujeres” como piedra angular de todos los programas de ONU Mujeres
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995): adoptada durante la Cuarta Conferencia Mundial de La Mujer, establece los compromisos de los gobiernos para

¹ World Health Organization. [Internet] Ginebra: WHO; 2016. Division of Family and Reproductive Health. Gender and health: technical paper. 1998. Disponible en red: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/63998>

² World Health Organization. [Internet] Ginebra: WHO; 2016. Gender, Equity and Human Rights. Disponible en red <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>

³ Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres. [Internet] Nueva York: ONU Mujeres; 2017. Disponible en red: <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women#sthash.LoGJmQOr.dpuf>

⁴ Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres. [Internet] Nueva York: ONU Mujeres; 2017. Documentos rectores. Disponible en red: <http://www.unwomen.org/es/about-us/guiding-documents>

aumentar los derechos de las mujeres. Es en este momento en que se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres depende del conjunto de la sociedad, y debe integrarse en el conjunto de las políticas.

- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz, y Seguridad (2000): en este documento se resaltó el impacto diferencial de los conflictos armados en mujeres y hombres, y se destacó la necesidad de potenciar la toma de decisiones referidas a la prevención y resolución de conflictos de las mujeres.
- Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio: se establecieron una serie de objetivos y metas medibles para promover la igualdad de género, erradicar la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo y el deterioro medioambiental, con plazo fijado para 2015.

Según el Informe de 2015 de la ONU, en relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, las mujeres siguen sufriendo situaciones de discriminación en el acceso al empleo, a los bienes económicos, y en la toma de decisiones públicas y privadas. Además, viven con más frecuencia en la pobreza, resultante de la conjunción de un menor acceso al trabajo remunerado, menores ingresos, y de un acceso limitado a bienes y propiedades. El Informe señala que, incluso, en aquellos lugares en los que varones y mujeres tienen la misma probabilidad de vivir en hogares pobres, éstas se ven además privadas en otras áreas esenciales de bienestar, como por ejemplo la educación. Con respecto al mercado laboral, mientras que las tres cuartas partes de los varones en edad de trabajar participan de la fuerza laboral, tan sólo la mitad de las mujeres en edad de trabajar lo hacen, percibiendo de manera general un 24% menos de ingresos que los varones. En el 85% de los países para los que se dispone de información, las mujeres con educación avanzada presentan unas tasas de desempleo más elevadas que los hombres con niveles de educación similar⁵.

El éxito económico y social sostenible de una sociedad tiene como requisito fundamental la eliminación de las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo de manera simultánea a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta situación requiere de numerosos compromisos y estrategias institucionales que se traduzcan en normativas legales, programas y planes que incidan por ejemplo en aumentar las condiciones de acceso de la mujer a la educación y el empleo, mejorar las condiciones laborales y protección social, incrementar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida etc.

Para la Unión Europea (UE), la igualdad de género también constituye un valor fundamental, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en el 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE, y en el 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Con este propósito, ha impulsado la creación de un cuerpo normativo sólido como, por ejemplo

- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo
- 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

⁵ Organización de las Naciones Unidas [Internet] Nueva York: ONU; 2015. Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe 2015. Disponible en red: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción
- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006)
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica Estambul, 11.V.2011 CONSEJO DE EUROPA. Serie de Tratados del Consejo de Europa nº 210. Ratificado en España por la Disposición 5947. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 BOE 137 del 6 junio 2014.

En el estado español y en Andalucía, se han producido importantes avances en la implantación de políticas de género. La Constitución española recoge en sus artículos 14 y 9.2 el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, así como el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 5, establece el deber de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, tanto en el ámbito del empleo privado como en el empleo público. Constituye el documento marco del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, implementando medidas de carácter transversal, que inciden en todas las dimensiones de la vida política, social y judicial, persiguiendo la eliminación de las discriminaciones contra las mujeres. En Andalucía los documentos de referencia en esta materia son el Estatuto de Autonomía para Andalucía que establece, en su artículo 114, que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Mención especial merece la estrategia seguida en los últimos años para la introducción de la perspectiva de género en la elaboración y seguimiento del Presupuesto de la Junta de Andalucía.

En los últimos veinte años, el acceso de las mujeres a los servicios de salud y a la educación ha mejorado notablemente hasta hacerse paritario⁶. Sin embargo estas mejoras no se traducen en resultados en el plano laboral: las mujeres todavía presentan unas cifras insuficientes de participación laboral, con respecto a los varones, así como unas peores condiciones de trabajo, una concentración en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y una infrarrepresentación en puestos de responsabilidad⁷. Las tradiciones familistas de los países

⁶ Instituto Nacional de Estadística [Internet] Madrid: INE, 2017. Mujeres y hombres en España. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

⁷ Instituto de la Mujer. [Internet] Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2014.] Algunas cifras sobre la igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Principales problemas detectados. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

del sur de Europa responsabilizan a las mujeres de las tareas domésticas y de cuidados, lo que dificulta la posibilidad de conciliar la vida personal, laboral y familiar, y acaba repercutiendo en el desarrollo y posibilidad de promoción profesional. La situación desemboca en la percepción de salarios más bajos, contribuyendo de esta manera a la perpetuación de la discriminación salarial. Por ello, se dice que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras causas), con el consiguiente efecto sobre los derechos de ciudadanía⁸.

En este contexto, desde el gobierno nacional y andaluz se manifiesta como prioritario el fomento de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Es a través del diseño de planes y programas que instituciones y empresas impulsan la investigación de la situación de las mujeres, la detección de las desigualdades existentes y de los instrumentos para combatirlas. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, los Planes de Igualdad son una herramienta esencial para integrar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los centros de trabajo, incluidos los de las Administraciones Públicas. En su Capítulo II la Igualdad en el Empleo, la Ley 12/2007 recoge la elaboración de planes de igualdad para el sector público en los términos siguientes:

Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública.

- 1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.*
- 2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.*
- 3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.*

El art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres define al Plan de Igualdad como “[...] un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

A este respecto, la Junta de Andalucía, ha adquirido el compromiso explícito de avanzar en ese camino de la equidad, al introducir la perspectiva de género como eje transversal de todas las estrategias que se pongan en marcha. El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PIOHM) responde al compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad efectiva entre mujeres y varones.

⁸ Estadísticas Sanitarias Mundiales, OMS, 2014; The Global Findex Database: Women and Financial Inclusion, The World Bank, Bill & Melinda Gates Foundation, 2013. Disponible en: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/poverty>

El Servicio Andaluz de Salud (SAS), creado en 1986, según lo previsto en el artículo 64 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, es una agencia administrativa de las previstas en el artículo 65 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y se adscribe a la Consejería de Salud dependiendo específicamente de la Vice-consejería de Salud. Constituye la principal empresa empleadora de Andalucía, con casi 93.000 profesionales en plantilla, más de 1518 centros de atención primaria y 29 hospitales.

Su misión es prestar atención sanitaria a las ciudadanas y ciudadanos andaluces, ofreciendo servicios sanitarios públicos de calidad, asegurando la accesibilidad, equidad y satisfacción de los y las usuarias, buscando la eficiencia y el aprovechamiento óptimo de los recursos.

Su marco de referencia lo componen:

- Ley 2/1998 de Salud de Andalucía.
- IV Plan Andaluz de Salud.
- Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía 2010-2014.
- Plan Estratégico del Servicio Andaluz de Salud.

La cobertura del SSPA, que ya de facto era universal para los/as residentes en el territorio, se universalizó en su derecho de acceso a la asistencia sanitaria universal por la Ley 33/2011, general de Salud Pública. En el año 2015 el SAS contó con un presupuesto inicial de 7.763.892 miles de euros⁹. Corresponde al Servicio Andaluz de Salud el ejercicio de las funciones siguientes:

- a. La gestión del conjunto de prestaciones sanitarias en el terreno de la promoción y protección de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y rehabilitación que le corresponda en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía
- b. La administración y gestión de las instituciones, centros y servicios sanitarios que actúan bajo su dependencia orgánica y funcional
- c. La gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para el desarrollo de sus funciones

Estas funciones del SAS han quedado ratificadas por el Decreto 208/2015, de 14 de julio, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud.

El Servicio Andaluz de Salud se organiza en Atención Primaria, Atención Hospitalaria y Áreas de gestión sanitaria.

La Atención Primaria de salud es el primer nivel de atención. Integra la asistencia preventiva, curativa, rehabilitadora y la promoción de la salud de los ciudadanos. Los servicios de atención primaria de salud, se constituyen de acuerdo al Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, BOJA nº 140, de 17 de julio de 2007. Están organizados en distritos de atención primaria, integrados a su vez por demarcaciones territoriales denominadas zonas básicas de salud. Los distritos de atención primaria constituyen las estructuras organizativas para la planificación operativa, dirección, gestión y administración en el ámbito de la atención primaria¹⁰, con funciones de organización de las

⁹ Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía [Internet] Sevilla: Consejería de Salud; Última actualización Marzo 2017. El Servicio Andaluz de Salud. Disponible en: https://ws027.juntadeandalucia.es/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_conocerelSAS.

¹⁰ Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía [Internet] Sevilla: Consejería de Salud; Última actualización Marzo 2017. El Servicio Andaluz de Salud. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_conocerelSAS

actividades de asistencia sanitaria, promoción de la salud, prevención de la enfermedad, cuidados para la recuperación de la salud, gestión de los riesgos ambientales y alimentarios para la salud, así como la formación la docencia e investigación. Existen actualmente 1.518 centros de atención primaria de salud¹¹:

La Atención Hospitalaria, como segundo nivel de atención definido en la Ley 2/1998, de Salud de Andalucía, ofrece a la población los medios técnicos y humanos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación adecuados que, por su especialización o características, no pueden resolverse en el nivel de atención primaria. Los servicios hospitalarios se organizan conforme a lo recogido en el “Decreto 105/1986 de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales de la asistencia especializada” y “Decreto 462/1996 de 8 de octubre, por el que se modifica el Decreto 105/1986, de 11 de junio, de ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de órganos de dirección de los hospitales”.

El Servicio Andaluz de Salud cuenta con hospitales distribuidos por toda la geografía andaluza. Asimismo, se hace cargo funcionalmente de los centros pertenecientes a Agencias Públicas Empresariales Sanitarias y del Consorcio Sanitario Público del Aljarafe. Existen 11 Áreas hospitalarias y 5 Agencias sanitarias y Consorcios hospitalarios¹².

Además, existen catorce **Áreas de Gestión Sanitaria**, modelo de organización que gestiona de forma unitaria los niveles de Atención Primaria y Hospitalaria en una demarcación territorial específica.

Por último, **la red de Centros de Transfusión, Tejidos y Células** del Servicio Andaluz de Salud es la estructura responsable del suministro de sangre y derivados sanguíneos de todos los hospitales públicos y privados de la Comunidad Autónoma. Se regulan conforme al “DECRETO 49 2017 de 21 de marzo.

Finalmente, **los Servicios centrales de apoyo del SAS** son una Unidad administrativa de gestión y apoyo a los centros sanitarios.

Otros centros adscritos

Al Servicio Andaluz de Salud se le adscriben la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, a la que están adscritas la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir.

Órganos y centros directivos

¹¹ Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía [Internet] Sevilla: Consejería de Salud; Última actualización Marzo 2017. Centros sanitarios. Atención Primaria en salud. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_conocerSAS_aps

¹² Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía [Internet] Sevilla: Consejería de Salud; Última actualización Marzo 2017. La Atención Hospitalaria en el Servicio Andaluz de Salud. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_conocerSAS_aes

El Servicio Andaluz de Salud cuenta con los siguientes órganos o centros directivos:¹³

- 1º Dirección Gerencia, con rango de Viceconsejería.
- 2º Dirección General de Asistencia Sanitaria y Resultados en Salud
- 3º Dirección General de Profesionales
- 4º Dirección General de Gestión Económica y Servicios.

Organigrama de la Estructura de Apoyo del Servicio Andaluz de Salud



Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud.

13 Junta de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Boletín número 136 de 15/07/2015. Sevilla: Junta de Andalucía; 2015. "Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud". Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/136/5>

2. PRINCIPALES DATOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SAS

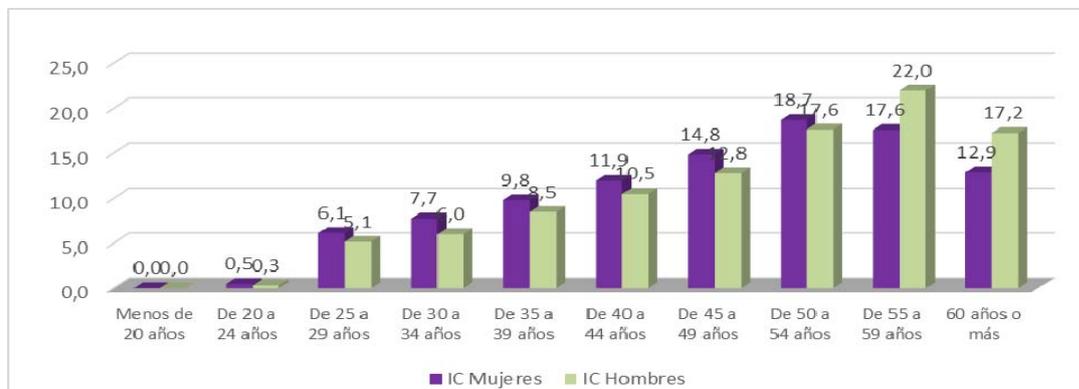
A partir del diagnóstico de Igualdad, se ha identificado la siguiente situación de partida en cuanto a aspectos de relevancia en relación a la Igualdad de Oportunidades en el SAS.

Datos sociodemográficos:

Según datos de la Memoria SAS 2016 la plantilla del SAS la conforman 92.934 personas, de las cuales 64.501 eran mujeres (69,41%) y 28.433 hombres (30,59%)¹⁴. Se trata de una plantilla feminizada (IF=2, 27). Este fenómeno se da en todos los niveles asistenciales, aunque es mayor en los centros de atención hospitalaria (IF=2,68) donde trabaja el 74% de toda la plantilla del SAS. La evolución en los últimos años es hacia un incremento suave en la feminización del conjunto del SAS.

En 2016 la edad media del personal del SAS es de 48,13 años, siendo la plantilla de mujeres ligeramente más joven que la de los hombres (47,60 años y 49,43 años respectivamente).

Figura 1. Distribución de la plantilla de profesionales SAS según el sexo, por edad. SAS 2016



Fuente: Sistemas de información de SAS. 2016

Entre las mujeres las edades medias más avanzadas se encuentran en el grupo de personal no sanitario (51,96 años); mientras que entre los hombres en el de directivos (51,80 años).

Utilizando datos de 2014 se pudo constatar que la media de edad es mayor entre los y las profesionales que desempeñan su actividad profesional en los Servicios de Apoyo y en Atención primaria que en el resto de centros.

¹⁴ Información facilitada en mayo 2017 directamente por sistema de información de Servicios de Apoyo del SAS utilizando el indicador: media persona/mes en el año 2016.

Grupos y categorías profesionales:

Existe una segregación horizontal del trabajo de hombres y mujeres. La feminización de la plantilla del SAS se explica en gran parte por la mayor representación de las mujeres en grupos profesionales de personal sanitario no facultativo (PSNF). En el año 2016 el 82,86% de personas en este grupo son mujeres y no existen prácticamente diferencias según el nivel asistencial. Tanto en los centros hospitalarios como en los de atención primaria el grupo profesional donde existe mayor paridad es en el de personal sanitario facultativo (IF=1,09). Sin embargo, en proporción al número total de la plantilla los hombres ocupan los puestos pertenecientes al grupo de Personal sanitario facultativo (PSF) con mayor frecuencia que las mujeres. Esto es, el 37,83% de hombres de la plantilla pertenecen al grupo PSF, frente al 17,31% de las mujeres¹⁵. Esta segregación horizontal en parte también implica una segregación vertical, en la medida en que las ocupaciones de PSF tienen mayor retribución y reconocimiento social que el resto de grupos profesionales.

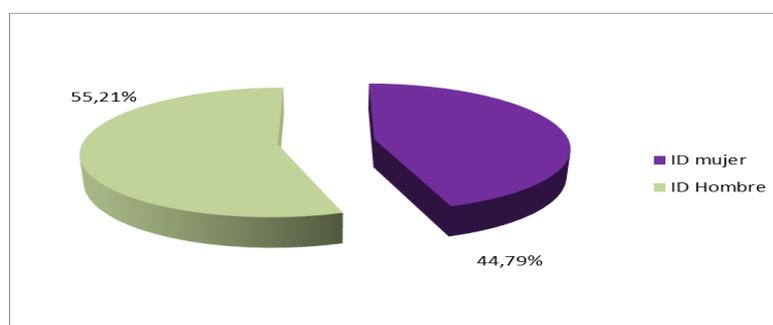
Además, al analizar las distintas categorías que existen en el grupo de PSF también se observa una segregación horizontal de manera que hay una mayor presencia de mujeres en pediatría y en el personal en formación (MIR, PIR, FIR). La mayor presencia de las mujeres entre el personal en formación revela la tendencia hacia una mayor feminización del personal sanitario facultativo en los próximos años.

Según el tipo de especialidad del PSF, hay una mayor presencia de hombres en la mayoría de especialidades quirúrgicas, mientras que se produce la situación inversa en especialidades como Alergología, Endocrinología, Farmacia, Genética Clínica y Hematología¹⁶.

Dentro del grupo del personal no sanitario los puestos de mantenimiento y celadores son ocupados principalmente por hombres (98,05% del personal de mantenimiento y el 59,47% de celadores son hombres). Mientras que el personal de lavado, planchado y pinche (hostelería) es fundamentalmente femenino (un 79,89% son mujeres), así como el personal de gestión administrativa y personal de gestión y servicios (el 80,52% y 59,09%, respectivamente de este personal son mujeres).

En el SAS se observa también una segregación vertical del trabajo. A pesar de que, como muestra la figura 2, en el año 2016 la distribución por sexo en puestos de responsabilidad es paritaria (el 55,21% de directivos son hombres y el 44,79% son mujeres), cuando se considera la distribución de la plantilla por sexo se hace visible el fenómeno de segregación vertical. El 6,17% del total de hombres ocupan un cargo directivo o intermedio frente al 2,21% del total de mujeres que trabaja en el SAS.

Figura 2. Índice de Distribución de Mujeres y Hombres en Puestos de dirección



Fuente: Memoria SAS. 2016

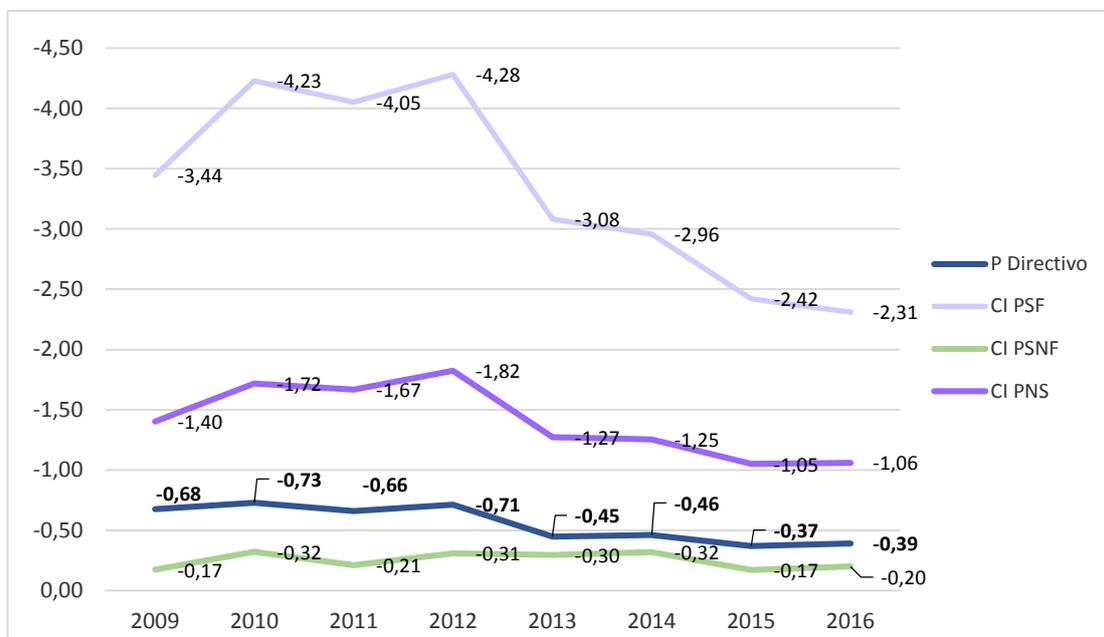
¹⁵ Los datos de 2014 eran muy similares a estos: 39,64% y 18,45% respectivamente.

¹⁶ Datos de sistemas de información del SAS procedentes de Geronthe 2014

Se observa una mayor presencia de mujeres que de hombres en jefaturas intermedias de personal sanitario no facultativo. Esto podría explicarse en base a la segregación horizontal existente en ese grupo profesional, ya que el PSNF, como se ha mencionado anteriormente, está conformado principalmente por mujeres. Por el contrario el 73,13% de las jefaturas del personal sanitario facultativo (PSF) están ocupadas por hombres; a pesar de que el número de facultativos hombres y mujeres es muy similar. Por lo tanto, la mayor presencia de hombres en cargos intermedios facultativos no se puede explicar en base al fenómeno de la segregación horizontal del trabajo.

El análisis de la evolución de la participación de hombres y mujeres en puestos de dirección y cargos intermedios a lo largo del periodo 2009-2016 muestra una ligera reducción de la brecha de género. La brecha de género es mayor en los cargos intermedios del personal sanitario facultativo que en el resto de puestos de dirección, aun cuando ha ido disminuyendo a lo largo del período analizado.

Figura 3. Brecha de género calculada para los diferentes puestos de responsabilidad en el SAS. 2009-2016



Fuente: Memoria SAS 2009 a 2016

Nota: La brecha de género se ha calculado como IC mujeres-IC hombres que ocupa un puesto directivo o cargo intermedio. Los valores negativos indican una representación mayor de hombres. El cálculo del IC para cada sexo se ha realizado considerando el número total de mujeres o de hombres de la plantilla (IC mujer/IC de hombres en ese cargo de dirección en relación al total de mujeres/hombres de la plantilla)

Otros ejes de desigualdad:

En el SAS, un total de 2.609 de profesionales tiene reconocido algún grado de diversidad funcional, 60% de los cuales son mujeres y 40% varones. En este colectivo se reproduce, de la misma manera que en la plantilla general, una segregación horizontal y vertical del trabajo por sexo. Incluso la segregación vertical por sexo es más acusada en este grupo que en el conjunto de la plantilla.

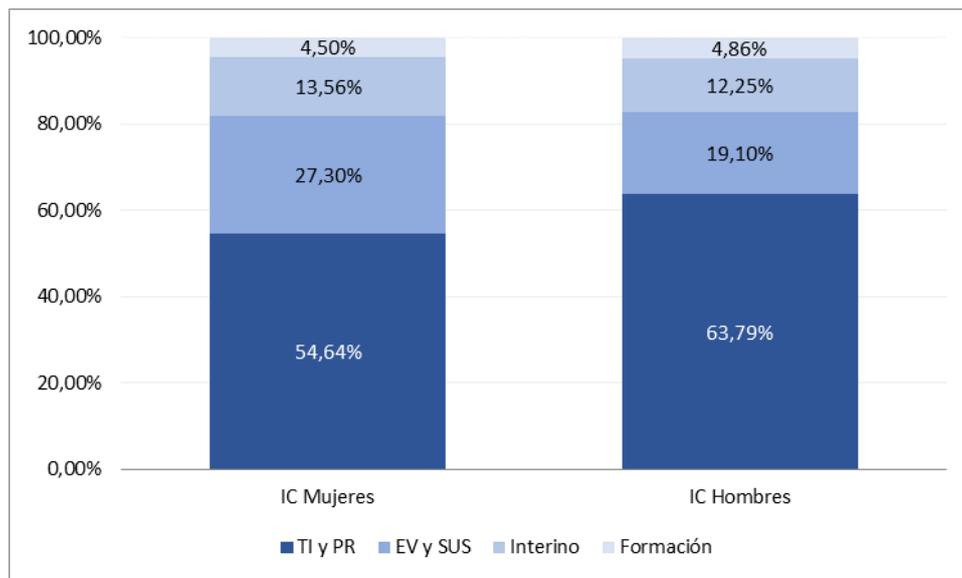
Considerando todos los puestos de dirección, incluidos los cargos intermedios. La principal brecha de género en la participación en puestos de dirección de las personas con diversidad funcional se da en los cargos facultativos, al igual que ocurre para el conjunto de la plantilla. En 2014 un 1,4% de mujeres que presentan diversidad funcional tiene algún puesto de este tipo, frente al 5,3% de hombres (brecha de género=3,93).

En el último año el número de personas de nacionalidad extranjera que trabajan en el SAS se sitúa en 531 personas, el 46,53% de ellas son mujeres y el 53,48% hombres. Ninguna persona de nacionalidad extranjera ocupa algún puesto de dirección. La mayor parte del personal de origen no español, ocupa puestos de personal facultativo, con una distribución por sexo similar a la de la plantilla general, o de personal en formación. Existe una mayor presencia de mujeres en pediatría.

Tipo de nombramiento:

El tipo de nombramiento más habitual en el SAS es el de titular de la plaza o fijo. Un 63,79% de hombres de la plantilla del SAS y un 54,64% de las mujeres tienen este tipo de nombramiento. La temporalidad es superior en las mujeres. Un 27,30% de mujeres son eventuales o sustitutas frente a un 19,10% de los hombres. Esto supone una brecha de 8 puntos.

Figura 4. Índice de concentración por sexo, según modalidad de nombramiento. SAS 2016



Fuente: Sistemas de información del SAS.2016. (N mujeres= 64.732; N hombres= 28.750)

Esta situación es especialmente evidente en el personal sanitario facultativo y personal no sanitario. En el personal sanitario no facultativo no hay diferencias por sexo en la proporción de personas que tienen un nombramiento temporal o fijo (fijo o titular).

Horarios de trabajo

En cuanto los horarios de trabajo, según datos del año 2014 la mayoría de personas la plantilla del SAS cuenta con un horario diurno. Casi el 70% de hombres que trabajan en el SAS y el 60,5% de mujeres tienen este horario. Sin embargo, las mujeres suelen trabajar a turnos con

mayor frecuencia que los hombres, tanto en turno fijo de noche (IF=3,2) como rotatorio (IF=2,8). Ajustando por la plantilla el 32,3% del total de mujeres frente al 26,8% de hombres de la plantilla del SAS tiene un trabajo a turnos (brecha=6). El trabajo nocturno es muy minoritario, pero también lo desempeña un porcentaje ligeramente superior de mujeres. Es posible que esta distribución en los horarios esté asociada con la segregación horizontal del trabajo en el SAS. En particular con la alta proporción de mujeres en las categorías profesionales del grupo de PSNF, en las que son frecuentes este tipo de turnos de trabajo.

Responsabilidades familiares y uso de medidas de conciliación:

Como parte del diagnóstico se ha recogido datos de situación personal y familiar. En el año 2016 existe un total de 48.919 profesionales con, al menos, una hija o hijo, lo que supone casi la mitad de la plantilla (48,85%). El número de mujeres del SAS con hijos menores de 18 años es de 33.026 (46,86% de las mujeres) y el de hombres es de 15.893 (53,59% de los hombres). El número de hombres y de mujeres cuya descendencia presenta alguna diversidad funcional, es muy reducido (2,69% del total de plantilla con hijos/as).

Del total de profesionales del Servicio Andaluz de Salud que declaran tener a su cargo personas dependientes (no hijos o hijas) el 72% son mujeres, y el restante 28% son hombres según información disponible para el año 2014.

En el año 2016, 184 personas, el 75% de ellas mujeres, han tomado una excedencia por cuidado de hijos (65) o cuidado de un familiar (119). En cuanto a las reducciones de jornadas 5484 mujeres y 836 hombres han disfrutado este tipo de permisos (por cuidado familiar, guarda legal o/y enfermedad grave de familiar). Considerando la plantilla de mujeres y de hombres, un 8,50% de las mujeres y un 2,94% de los hombres que trabajan en el SAS han tenido reducción de jornada en 2016. Estos datos son similares a los de 2014, y 2015.

Formación:

En el año 2015 se impartieron en el SAS un total de 76 actividades formativas sobre Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con un total de 987 horas y un presupuesto de 39.599,38 euros. Han asistido a esta formación 1123 mujeres y 369 hombres. El grupo que ha recibido mayor formación en el caso de mujeres es el PSF y en el de los hombres el PSNF. Además, en el año 2015 se realizaron 4 talleres de formación en IOMH y de desarrollo del SIIG-SAS dirigido a responsables de Igualdad de los centros sanitarios del SSPA. Participaron en esta actividad semipresencial 53 personas. Por último, desde el año 2015 se ha puesto a disposición de los centros una actividad formativa online sobre "sensibilización en IOMH" en la plataforma IgualSAS. Han recibido la certificación por finalizar la actividad 67 personas en el año 2016.

En cuanto a la formación en la EASP 14.186 personas han realizado alguna actividad formativa organizada por esta institución, un 68% de las plazas de los cursos anuales están ocupadas por mujeres, aunque al ajustar por el número de hombres y de mujeres que trabajan en el SAS las diferencias prácticamente desaparecen. La mayor parte de las mujeres que han acudido a la formación trabajan en centros hospitalarios en puestos de enfermería, mientras que en el caso de los hombres, existe un reparto en cuanto al tipo de centro de procedencia (hospital, centros

de primaria, AGS) y grupo profesional. El tipo de formación más empleada es la formación virtual seguida de la semipresencial. Un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres realizan actividades formativas con algún componente presencial (15% y 8% respectivamente), y suelen realizar con más frecuencia cursos ofertados en el programa docente de la EASP y que habitualmente se realizan en su sede, mientras que las mujeres participan más en la formación "a medida" que los propios centros sanitarios solicita a la EASP. En relación a la temática del curso, una parte importante de la formación es sobre Gestión de servicios sanitarios y de profesionales. La formación en nuevas tecnologías la ha realizado una proporción mayor de hombres que de mujeres. 214 personas, 166 mujeres y 48 hombres han realizado alguna formación sobre salud sexual y/o reproductiva, violencia de género, transexualidad o el Diploma de género en el último año en la EASP.

Promoción, acreditación, investigación

En el año 2015 se ha convocado un proceso de oferta pública de empleo en el SAS. Es superior el porcentaje de mujeres que superar el proceso tanto por turno libre como por promoción interna. Los IPRMH muestran valores por encima de 1 en todos los casos. Parece existir mayor paridad (IPRMH entre 0,80 y 1,20) en el caso de acceso de promoción interna; mientras que un mayor porcentaje de mujeres superar en proceso en el caso de oposición por turno libre.

6.388 profesionales del SAS han acreditado sus competencias en las especialidades de enfermería, medicina de familia, medicina de urgencias y emergencias y pediatría. En concreto, el número de mujeres que cuenta con esta distinción asciende a 4.257. Entre los ámbitos de actuación profesional con más presencia de mujeres acreditadas destacan la enfermería (2.033 frente a 669 hombres), Medicina de Familia de Atención Primaria (304 frente a 194), Medicina de Urgencias y Emergencias (212 frente a 156) y Pediatría (167 frente a 85).

Participación en Comisiones y Junta de personal:

Existe una participación paritaria de hombres y mujeres en la representación sindical en el conjunto del SAS. En cuanto a la composición de la Junta de personal de los centros sanitarios, de 1029 personas que la integran, 564 son mujeres y el resto son hombres. Con respecto a la Junta de Personal del Hospital, hay una mayor representación de mujeres que en Atención primaria y AGS.

En cuanto a la composición de los Comités de empresa en los centros hay paridad en sindicato: FSPI, esta es la que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1. Comité de Empresa en centros sanitarios. Composición por sindicatos (elecciones 16/12/2014)

SINDICATOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID mujeres
FASPI	9	8	17	47%
CSI-F	4	2	6	33%
CCOO	2	0	2	0
SATSE	0	2	2	100%
UGT	1	1	2	50%
TOTAL	16	13	29	44,8%

Fuente: Dirección General de Profesionales ¹⁷

Salud Laboral:

En 2016, en el SAS 1.212 mujeres han declarado un embarazo. De ellas se ha adaptado el puesto al 64,10% y se ha cambiado de puesto al 2,5%. Estos datos son muy similares a los del año 2014 y año 2015.

Se han realizado un total de 996 informes de agresiones en 2016. Esta cifra es más alta que la del año 2015 y 2014. El 68,27% de agresiones en 2016 ha afectado a mujeres y el resto a hombres.

En el año 2016 las mujeres han presentado con más frecuencia que los varones accidentes laborales con baja. El Índice de Frecuencia de accidentabilidad Global (curse o no baja) también es superior en mujeres. En el año 2016, en el conjunto del SAS, 13.832 mujeres han recibido un examen de vigilancia de la salud y 5.383 hombres.

En los años 2015 a 2016, años en los que se ha aplicado en el SAS el *Protocolo* de prevención y actuación de la Administración de la *Junta de Andalucía en situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo*, han sido denunciados 3 casos de acoso (dos de ellos desestimados) en 2015 y un solo caso en 2016. En este último caso se anuló la tramitación durante el proceso.

Brecha salarial:

Existe brecha salarial por sexo en algunas de las categorías profesionales analizadas. La brecha salarial en el SAS es menor que la brecha salarial del conjunto de población española trabajadora en cualquier sector de actividad¹⁸. Hay diferencias en la brecha según categoría profesional, el grupo con mayor brecha es el facultativo y personal celador; seguido de

¹⁷ https://ws027.juntadeandalucia.es/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_transp_comiteresumen Fecha de actualización: 31/03/2015

¹⁸ INE

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

enfermería y monitor/a. Las retribuciones fijas en estos grupos no muestran diferencias salariales según el sexo; de manera que la brecha salarial se explica fundamentalmente por diferencias en las retribuciones variables, y en especial en los conceptos relativos a atención continuada y antigüedad.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PIOHM DEL SSPA

El Servicio Andaluz de Salud asume entre sus valores que la atención que presta a la ciudadanía debe contribuir a consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, y que su relación con la sociedad debe caracterizarse con los atributos de una organización socialmente responsable. Sin duda, su actuación puede contribuir a consolidar una sociedad más igualitaria, y lograr este mismo efecto respecto de sus profesionales ha de ser una de sus ocupaciones prioritarias.

El objetivo general del PIOHM es lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres del SSPA e implantar una cultura de la organización comprometida con la igualdad, mediante el desarrollo de estrategias y sistema de gestión dirigidas a alcanzar los siguientes objetivos:

1. Integrar y fortalecer la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como principio rector del SAS, con el fin de erradicar cualquier discriminación por razón de sexo* y de que sea identificado como una organización igualitaria.
2. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.
3. Velar por la igualdad entre mujeres y hombres en la representación en los cargos de dirección y en órganos de participación, así como en la distribución de tareas y funciones y la segregación horizontal.
4. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación como medio para promover el desarrollo de su carrera y posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal.
5. Favorecer la conciliación* de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad* en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares.
6. Garantizar la no discriminación salarial, ni directa ni indirecta*, por razón de sexo, mediante un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.
7. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la protección de su integridad en el entorno de trabajo, aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y estableciendo acciones frente al acoso sexual*, acoso por razón de sexo*, de orientación e identidad sexual*, prevención y protección de grupos de especial vulnerabilidad (por razón de diversidad funcional, etnia, edad, u otras) y ante la violencia de género.

Además de los anteriores se identifican **los siguientes objetivos de tipo transversal**:

1. Sensibilizar y formar al personal, y en especial al personal directivo, cargos intermedios y de gestión de profesionales, en equidad de género e igualdad de oportunidades.
2. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la organización.

3. Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil

4. EJES DE ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

4.1. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOHM) EN LA CULTURA CORPORATIVA DEL SSPA

A partir del diagnóstico de igualdad se han identificado los siguientes elementos claves en este eje:

- Existe un procedimiento que define la Política del SAS en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Existe una Comisión de Igualdad del SAS y Comisiones de Igualdad de todos los centros sanitarios.
- Se está trabajando de manera participativa en la creación de un Sistema de gestión para integrar la IOMH en el SAS.
- Existen actividades de formación en género.
- Existe una plataforma específica para la difusión, sensibilización, consulta y participación en Igualdad para las Comisiones de Igualdad del SAS y de los centros (IguarSAS).
- La revisión de la web del SAS muestra que esta no tiene incluida la perspectiva de género, y parte de la documentación disponible en la misma tampoco la integra.
- No existe mención explícita a la IOMH en la web ni en documentos estratégicos claves como las Memorias del SAS.

OBJETIVO 1: *Integrar y fortalecer la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como principio rector del SAS, con el fin de erradicar cualquier discriminación por razón de sexo* y de que sea identificado como una organización igualitaria.*

El primer reto que ha de afrontarse es propiciar un cambio en la cultura corporativa que facilite la adopción de la perspectiva de género, y para ello se ha de contar con el compromiso de toda la organización propiciado desde sus equipos de dirección.

Objetivos específicos:

- 1.1. Desarrollar el Sistema de Gestión para integrar la Igualdad de Oportunidades en el SAS.
- 1.2. Incorporar el enfoque de género en toda la documentación y espacios corporativos del SAS.
- 1.3. Sensibilizar en IOMH a toda la plantilla del SAS.

Medidas a desarrollar:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
1.1. DESARROLLAR EL SISTEMA DE GESTIÓN PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SSPA	<p>1-Difundir la Política de Igualdad del SAS en el conjunto de la organización a través de la web del SAS y de los centros, de IgualSAS y del resto de canales identificados en el PRO 016* del SIIGE-SAS.</p> <p>2-Diseñar el SIIG-SAS*.</p> <p>3-Difundir el SIIG-SAS entre las Comisiones de Igualdad de los centros y entre el personal que participa en su implantación a través de sesiones formativas, de la plataforma IgualSAS, de la web del SAS y de los centros, y del resto de canales identificados en el PRO 016* del SIIGE-SAS*.</p> <p>4- Apoyar la elaboración del Plan de Igualdad de los centros adscritos al SSPA a través de la difusión de las herramientas de apoyo de IgualSAS.</p>	<p>Personal de servicios centrales que participen en el desarrollo de documentación corporativa relevante.</p> <p>Personal responsable de la Web del SAS y de IgualSAS.</p> <p>Comisión de Igualdad del SAS y Comisiones de Igualdad de los centros.</p> <p>Personal directivo y trabajadoras y trabajadores del SAS.</p>
1.2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCUMENTACION Y ESPACIOS CORPORATIVOS	<p>1-Formar en género a las personas que se encarguen de la redacción y elaboración de documentación normativa y reglamentaria en el SAS incluido el personal responsable de contenidos de la web del SAS y web de los centros.</p> <p>2-Evaluar el impacto de género de los documentos de nueva elaboración especialmente relevantes (Memoria SAS, actualizaciones del PORH, Plan estratégico de formación, Plan de I+D, Planes integrales y otros) conforme al PRO014*.</p> <p>3-Incorporar la perspectiva de género en la web del SAS.</p> <p>4-Incorporar la desagregación por sexo en todos los sistemas de información dependiente de los servicios centrales de apoyo.</p> <p>5-Presentar en toda la documentación corporativa y asistencial la información desagregados por sexo para visibilizar el impacto que pueda tener las acciones desarrolladas en mujeres y hombres.</p> <p>6.Usar con lenguaje igualitario en las identificaciones profesionales, tanto en los uniformes de trabajo del personal, como en las tarjetas identificativas</p>	<p>Personal de servicios centrales que participen en el desarrollo de documentación corporativa relevante.</p> <p>Personal directivo y trabajadoras y trabajadores del SAS.</p> <p>Personal de alimentación y gestión de las páginas web.</p> <p>Dirección General de Asistencia Sanitaria</p>
1.3. SENSIBILIZAR EN IOMH A TODA LA PLANTILLA DEL SAS.	<p>1-Fomentar que toda la plantilla del SAS tenga una formación mínima en IOMH mediante la implantación de las siguientes medidas: incorporar la formación en género como objetivo individual o de equipo de la UGC en Contrato programa; y/o reconocer como méritos en la bolsa y en procesos de oposiciones para todas las categorías la realización del curso de sensibilización en IOMH disponible en IgualSAS o formación similar. Proponer a la ACSA que se incluya la formación en IOMH en los sistemas de acreditación de las competencias individuales de profesionales y de unidades, centros y de programas</p> <p>2-Diseñar un Plan de sensibilización y formación en género e</p>	<p>Personal directivo y trabajadoras y trabajadores del SAS.</p> <p>Personal de la UAP</p> <p>Personal que se presenta a convocatorias del SSPA.</p> <p>Plantilla SAS</p> <p>Comisión de valoración de las bolsas</p>

Igualdad de Oportunidades dirigido a distintos perfiles del SAS conforme al PRO006*.

3- Difundir el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del SSPA y sus resultados según canales definidos en el PRO 06*.

4- Difundir, en un espacio web público y bilateral a través de IgualSAS, información sobre la situación de igualdad existente entre mujeres y hombres en la Organización procedente de análisis de seguimiento continuo a partir del cuadro de mando de indicadores de igualdad.

5- Definir un cuadro de mandos de indicadores claves aplicable a todos los centros del SAS, para facilitar el seguimiento en materia de IOMH en el conjunto de la organización.

6-Difundir y facilitar el uso de la web IgualSAS compartiendo experiencia, noticias y buenas prácticas de los centros sanitarios

7-Realizar un estudio bienal y sistemático del grado de sensibilización del personal en materia de género e IOHM, identificando los puntos fuertes y débiles.

8- Realizar actividades de sensibilización dirigidas específicamente a profesionales de UAP.

9- Incorporar estudios y prácticas en IOMH como parte de la formación en género de la EASP

4.2. ACCESO Y SELECCIÓN

El diagnóstico ha puesto de manifiesto que la plantilla del SAS cuenta con el doble de mujeres que de hombres (IF=2,17), y que la feminización es especialmente importante en los centros hospitalarios (IF=2,56).

Los principales indicadores de desigualdad que se han identificado en el diagnóstico en este ámbito son:

- Existe una segregación horizontal del trabajo. Las mujeres ocupan en mayor medida puestos de personal sanitario no facultativo. Por categoría profesional las mujeres ocupan en mayor medida los puestos de auxiliar de enfermería y de enfermería y matrona y los hombres de facultativos, existiendo escasas diferencias por nivel de asistencial. La segregación horizontal es aún mayor en el caso de personas con diversidad funcional.
- La contratación temporal es superior en las mujeres que, en los hombres, así como la exposición a turnos rotatorios con noches y turnos fijos de noche.
- No existe ningún manual para la adopción de la perspectiva de género en las ofertas de empleo.

Con respecto al análisis de la documentación referente a los procesos de ordenación y acceso al empleo en el SAS mediante contratación de carácter temporal a propuesta de algún centro sanitario se observaron varios aspectos de mejora:

- No se hace mención explícita al principio de IOHM, ni pronunciamiento sobre que los procesos de selección estuviesen regidos por ese principio. Tampoco se mostraron los desequilibrios identificados que obligan a actuar intencionalmente sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, para contribuir a erradicarla.
- No se aportan datos de situación, ni tampoco indicadores clave que den cuenta de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.
- Se utiliza un lenguaje no inclusivo, recurriendo al masculino genérico, algunas veces de forma mixta con un lenguaje no sexista.
- Se desconoce en algunos procesos la composición paritaria de la comisión de valoración, así como su grado de formación en género.
- La presentación de solicitudes no es ciega al sexo. En algunos casos se incluyen entrevistas personales, para las que se desconocen los contenidos a desarrollar.
- No se suele mencionar la puesta en marcha de medidas compensatorias para evitar situaciones de desigualdad posible, y en especial en aquellos puestos con infrarrepresentación de uno de los sexos. Únicamente se mencionaron algunas propuestas frente a las situaciones de discriminación por sexo, en lo referente a los permisos por maternidad/paternidad, excedencia por cuidados y violencia de género, y únicamente por la vía de la Bolsa de Empleo.

En lo relativo a la provisión de plazas de empleo público a través de un sistema de OPE, los aspectos susceptibles de mejora incluirían:

- Un esfuerzo suplementario en la utilización de un lenguaje no discriminatorio.
- Visibilizar de manera explícita el análisis de situación de partida con respecto a posibles desigualdades de género.

- No se especifica la existencia de un registro con el número de hombres y mujeres que participan en cada etapa de los procesos de selección.
- No existe ningún manual para la adopción de la perspectiva de género en las ofertas de empleo.
- El personal que participa en los procesos de ofertas de puestos de trabajo no tiene formación en desigualdades de género.

Como aspecto que contribuye a la IOMH en ambos tipos de convocatorias se incluyen algunas medidas para la compensación de situaciones de discriminación directa por razón de sexo. Y acciones de “protección” y “compensaciones de posibles desigualdades” para los casos de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género. Además, en los baremos de méritos se incorpora sólo información objetiva curricular y de experiencia profesional. Por último, se incluyen en algunas ofertas de empleo acciones positivas para la contratación de mujeres en sectores masculinizados y, al contrario.

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso y provisión de empleo

Objetivos específicos:

- 2.1. Garantizar la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres en las convocatorias y en los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
- 2.2. Sensibilizar y formar en materia de Igualdad de Oportunidades de las personas que directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección de personal del SAS
- 2.3. Vigilar el resultado de los procesos de acceso, selección y provisión
- 2.4. Alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, especialmente en aquellos puestos o niveles en los que actualmente exista una sub-representación de mujeres.



Medidas a desarrollar:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
<p>2.1. GARANTIZAR LA IOHM EN LAS CONVOCATORIAS Y PROCESOS DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROVISIÓN</p>	<p>1-Desarrollar el PRO008*. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS.</p> <p>2-Vigilar a través de las Comisiones de los centros que los procedimientos de selección en convocatorias temporales de los centros cuentan con criterios objetivos y no incluyan requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.</p> <p>3-Crear un Modelo de informe para la aplicación del DECRETO 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género a las ofertas públicas de empleo como parte del PRO014. Y garantizar la difusión del mismo a través de IgualSAS.</p> <p>4-Garantizar la composición paritaria y equilibrada de las personas que participen en el diseño de convocatorias y en los procesos de valoración.</p> <p>5-Estandarizar los guiones de entrevistas para los procesos de selección temporal en los centros de manera que incluyan solo información necesaria y relevante para el puesto.</p> <p>6-Hacer mención explícita en toda convocatoria y/o acuerdos y documento que se vayan desarrollando el principio de IOMH.</p> <p>7-Elaborar un Manual con la lista de criterios explícitamente formulados para garantizar que se utiliza un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo que se realizan.</p> <p>8-Especificar en las convocatorias que se van a adoptar las medidas para evitar la discriminación de mujeres en situación de embarazo, parto, lactancia (ej. situación de parto en fechas de exámenes. y otras acciones) y de hombres y mujeres que atienden situaciones de especial necesidad de cuidados en el momento de los procesos de selección.</p> <p>9-Incluir la no discriminación por diversos motivos en el control de la selección de personal, con medidas como la implantación del curriculum vitae ciego.</p> <p>10-En las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están sub-representadas, especificar que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres, así como personas con y sin diversidad funcional.</p> <p>Otras</p> <p>-Difundir el Manual anterior entre los centros sanitarios y/o dependientes del SSPA.</p> <p>-Eliminar de las ofertas de empleo el uso de lenguaje e imágenes sexistas y estereotipadas.</p>	<p>Personal que participa en la redacción de las convocatorias, resoluciones.</p> <p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros.</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
	<p>-Difusión de convocatorias en espacios de fácil acceso para mujeres (tras una identificación de los mismos).</p> <p>-Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.</p> <p>-Sensibilizar al personal de la UAP en la labor de hacer visible a los y las profesionales que consulten o pidan apoyo sobre los registros en la bolsa, de la posibilidad de solicitar otras categorías menos solicitadas en relación a su sexo (más viable entre el personal de gestión y servicios)</p>	
<p>2.2. SENSIBILIZAR EN MATERIA DE IOHM AL PERSONAL QUE INTERVIENE EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN</p>	<p>1-Garantizar que las personas que forman parte de los procesos de selección y valoración tenga formación en género, al menos realice el curso “Sensibilización en IOMH en el SAS” disponible en IgualSAS estableciendo esta formación como un requisito para formar parte de dichos procesos y la formación que se especifique para este perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06*)</p> <p>2-Aplicar el PRO008. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS entre el personal que participe en los procesos de selección y valoración.</p> <p>3-Difundir, para su conocimiento y aplicación, el Manual para uso de lenguaje no sexista en la administración entre las personas que participe en los procesos de selección y valoración.</p> <p>4-Evaluar el grado de sensibilización y conocimientos sobre IOMH del personal que participa en los procesos de selección, a partir de un check-list.</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros.</p>
<p>2.3. VIGILAR EL RESULTADO DE LOS PROCESOS DE ACCESO, SELECCION Y PROVISION</p>	<p>1-Registrar el número de participación por sexo y los méritos de los resultados de las distintas fases de los procesos de selección de cualquier tipo (solicitudes, superación de las distintas fases y resultado final).</p> <p>2-Realizar un análisis de impacto de género de las convocatorias u ofertas que se planteen a nivel de SSCC de apoyo del SAS</p> <p>3-Formar a las personas que hacen gestión de procesos selectivos y a las Comisiones de Igualdad de los centros para que realicen análisis de impacto de género de las convocatorias.</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas.</p> <p>Comisiones de Igualdad de los centros.</p>
<p>2.4. ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ESPECIALMENTE EN AQUELLOS GRUPOS EN LOS QUE EXISTA</p>	<p>1-Designar dentro del centro a una persona encargada de garantizar la Igualdad de Género en la gestión de personas del centro en el marco de la Comisión de Igualdad del Centro y dotarla de formación y recursos necesarios para cumplir su cometido.</p> <p>2-Cumplir, y vigilar el cumplimiento en los centros, con los porcentajes de cupo que establece la legislación para</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
UNA SUBREPRESENTACIÓN	contratar a personas con minusvalía 3-Elegir, a igualdad de otras condiciones, a las mujeres candidatas a un puesto en aquellas categorías y especialidades en las que este se encuentre especialmente subrepresentadas, con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.	centrales de apoyo como en los centros.

4.3. SEGREGACION VERTICAL: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

De los resultados del Diagnóstico de Igualdad se deriva:

- Existe una segregación horizontal y una segregación vertical del trabajo según la cual las mujeres tienen menor representación en los cargos intermedios, especialmente en los del personal sanitario facultativo (brecha= 2,42).
- La segregación vertical por sexo del trabajo es mayor en personas con diversidad funcional: un 1,43% de mujeres con diversidad funcional ocupa algún puesto de dirección o cargo intermedio y un 5,3% de hombres en esa misma situación.
- La segregación vertical es mayor en el caso de mujeres con personas dependientes a cargo: El 1,6% de mujeres con personas dependientes a cargo ocupan un puesto de dirección o cargo intermedio frente al 6,3% de hombres.
- De análisis del Decreto 75/2007 por el que se regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del SAS se hace referencia al concepto y las medidas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y se utilizan criterios objetivos de publicidad y selección además de proponer la constitución paritaria por sexo de las comisiones de valoración.
- Por el contrario, el Modelo de gestión por competencias del SSPA no incorpora la perspectiva de género prácticamente en ninguno de los aspectos analizados.

OBJETIVO 3: *Velar por la igualdad entre mujeres y hombres en la representación en los cargos de dirección y en órganos de participación, así como en la distribución de tareas y funciones y la segregación horizontal.*

Objetivos específicos:

- 3.1. Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, centrandos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- 3.2. Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infrarrepresentadas.
- 3.3. Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género para toda la plantilla.
- 3.4. Velar por el reparto equitativo de funciones y de tareas dentro de cada categoría profesional.
- 3.5. Valorar el impacto de género de las convocatorias y procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios.

Medidas propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN SE DIRIGE
<p>3.1. GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>1-Desarrollar y aplicar el PRO008*. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS en los aspectos relativos a la promoción profesional.</p> <p>2- Garantizar que las personas que forman parte de los procesos de provisión de puesto de dirección y cargos intermedios tengan formación en género, al menos realice el curso “Sensibilización en IOMH en el SAS” disponible en IgualSAS y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06)</p> <p>3-Vigilar, a través de las Comisiones de igualdad de los centros, que se hacen públicos los criterios de promoción y difundirlos a todo el personal a través de todos los espacios de comunicación habituales del SAS y de los centros.</p> <p>4-Registrar la información de las personas que participan en los procesos de promoción para ocupar cargos de responsabilidad, desagregada por sexo registrando la participación en las distintas fases</p> <p>5-Vigilar que se garantiza el acceso a la promoción profesional a personas que estén en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes</p> <p>6- Establecer que se integre la formulación explícita de la IOHM en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios.</p> <p>Comisiones de Igualdad de los centros</p>
<p>3.2. POTENCIAR EL ACCESO DE MUJERES AQUELLOS PUESTOS Y NIVELES EN LOS QUE ESTÉN INFRA-REPRESENTADAS</p>	<p>1-Establecer mecanismos de reconocimiento a los centros que introduzcan medidas de acción positiva* y programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y a otras áreas en las que se encuentren sub-representadas, en especial a cargos intermedios.</p> <p>2-Estudiar las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso a puestos de responsabilidad en mujeres.</p> <p>3-Fomentar/reconocer desde los servicios centrales de apoyo a aquellos centros adscritos al SSPA que desarrollan medidas extras a las establecidas normativamente, para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Por ejemplo mediante su publicación y difusión en la web IgualSAS, incorporación en objetivos individuales y otras.</p> <p>4- Garantizar en las convocatorias y oferta de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios que las personas que disfruten de cualquier medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional</p>	<p>Personal directivo y cargos intermedios</p> <p>Personal del SSPA</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN SE DIRIGE
	<p>reciban el mismo trato y valoración y que se les hace llegar información de convocatorias-</p> <p>5- Desarrollar acciones de formación y sensibilización en género dirigidas a todo el personal y que contribuyan a eliminar los estereotipos de género que inciden en las dificultades de desarrollo profesional de las mujeres. Promover la realización del curso de “sensibilización en IOMH” , y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06)</p> <p>6-Aplicar un equilibrio de paridad numérica entre hombres y mujeres en la selección de personal en los cargos de responsabilidad. En especial en los cargos de personal sanitario facultativo a igualdad de condiciones, que se elija una mujer.</p> <p>7-Dar máxima difusión a las convocatorias para cargos intermedios y utilizando aquellos espacios de comunicación más usados por mujeres y hombres del SAS.</p> <p>8-Realizar actividades de formación en habilidades directivas dirigidas a mujeres de la organización.</p> <p>9-Realizar un análisis con perspectiva de género de las trayectorias laborales de mujeres que ocupan o han ocupado puestos de dirección o cargos intermedios en el SAS.</p>	
<p>3.3. IMPULSAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS SIN DISTINCIÓN DE SEXO, PARA TODA LA PLANTILLA</p>	<p>1-Incorporar la perspectiva de género en la documentación relativa al Modelo de gestión por competencias del SSPA y en el desarrollo del mismo.</p> <p>2-Garantizar la formación en género a las personas que implantan y desarrollan el Modelo de gestión de competencias y el Plan de Formación del SAS. Como mínimo que realicen el curso de “Sensibilización en IOMH disponible en IgualSAS”, y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06), así como el reciclaje que indique como necesario para mantener actualizados sus conocimientos sobre igualdad.</p> <p>3-Definir un plan de desarrollo profesional en el que cualquier persona cualquier centro adscrito pueda identificar sus metas laborales a corto, medio y largo plazo en función de sus competencias funcionales.</p> <p>4-Dar difusión a todo el personal, en todos los centros del SSPA, de los cursos y actividades formativas ofertadas a través de los canales previstos en el PRO 06*.</p> <p>5-Fomentar/reconocer desde los servicios centrales de apoyo a aquellos centros adscritos al SSPA que desarrollan de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal para facilitar la asistencia a actividades formativas y de desarrollo profesional. Por ejemplo mediante su publicación y difusión en la web</p>	<p>Personal directivo y cargos intermedios</p> <p>Personal del SSPA</p>

4.4. FORMACIÓN

El Diagnóstico de Igualdad en este punto no identifica un acceso diferencial a las actividades formativas realizadas en la EASP, ni actividades formativas de género e IOMH entre hombres y mujeres cuando se ajusta la información por sexo (proporción de hombres y mujeres de la plantilla). Las áreas de mejora que se han identificado en relación a la formación son:

Un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres realizan actividades formativas con algún componente presencial (presencial o semipresencial) y en temas de formación en nuevas tecnologías.

No se ha podido acceder a un análisis de necesidades de formación que diferencie entre necesidades de hombres y mujeres.

OBJETIVO 4: *Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación como medio para promover el desarrollo de su carrera y posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal*

Objetivos específicos:

- 4.1. Garantizar y potenciar el acceso equitativo a la formación para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.
- 4.2. Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con el desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal, con el fin de equilibrarlos de forma igualitaria.
- 4.3. Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género.

Medidas propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
4.1. GARANTIZAR Y POTENCIAR EL ACCESO A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS, PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS, ESTABLECIENDO MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO, LA SUPERACIÓN DE LAS	1-Integrar la perspectiva de género en la Estrategia de las Políticas de formación del SSPA	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación y en especial en los procesos de difusión.
	2-Realizar un análisis de necesidades formativas de hombres y mujeres en el SAS	
	3-Establecer criterios objetivos para que la selección de las personas que acceden a la formación se realice en IOHM y que aquellas personas con menor cualificación accedan a las acciones de formación.	
	4-Aumentar la formación en horario laboral	
	5-Concienciar a la plantilla del centro en especial a las mujeres, sobre los beneficios y necesidades de recibir formación continuada.	Comisiones de Igualdad de los centros.
	6-En los programas docentes que lo permitan incorporar la modalidad on-line y/o semipresencial.	Trabajadores y trabajadoras del SAS
	7- Formación específica para mujeres sobre el uso de herramientas online.	Dirección y cargos intermedios
	8 -Promover la difusión de la oferta formativa con perspectiva	

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
DESIGUALDADES DE GÉNERO	<p>de género.</p> <p>9 -Habilitar un espacio en IgualSAS para publicitar todos los programas de formación relacionadas o no con los puestos, y en especial las modalidades formativas on-line y semipresencial.</p> <p>10-Procurar la participación paritaria del profesorado como del alumnado en cada acción formativa</p> <p>11-Informar a las trabajadoras del centro de los cursos ofertados relacionados con puestos y actividades desempeñadas tradicionalmente por los hombres del centro</p> <p>12-Favorecer el acceso a cursos a personas con descendientes y/o cargas familiares, personas con diversidad funcional y personas con otros ejes de desigualdad.</p>	
4.2. FOMENTAR LA FORMACIÓN DEL PERSONAL EN ÁREAS DE CONOCIMIENTO RELACIONADAS O NO CON SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, HACIENDO ESPECIAL HINCAPIÉ EN AQUELLOS SECTORES EN LOS QUE EXISTE UNA SEGREGACIÓN HORIZONTAL	<p>1-Potenciar la formación de mujeres en las competencias necesarias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres estableciendo criterios de selección en estos cursos que prioricen a las mujeres.</p> <p>2-Favorecer el acceso al conjunto de la oferta formativa, de forma paritaria, incidiendo en aquellas áreas o competencias en las que existe una segregación horizontal del personal.</p> <p>3-Priorizar el acceso a la formación a aquellas personas en las que la realización de la oferta formativa supondrá la adquisición de nuevas competencias profesionales</p> <p>4-Fomentar la formación en otras áreas que no estén estrictamente relacionadas con el desempeño del trabajo (ej. Gestión, prevención de riesgos laborales, informática, etc.) pero que supongan competencias para la promoción profesional.</p> <p>5.Añadir en los mapas de competencias de las y los profesionales las competencias en género específicas para cada ámbito y/o puesto de trabajo*</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación.</p> <p>Comisiones de Igualdad de los centros.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras del SAS</p> <p>Dirección y cargos intermedios</p>
4.3.VALORAR LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	<p>1-Registrar el número de participación por sexo en las distintas fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación) y según modalidades formativas y perfiles profesionales.</p> <p>2-Realizar un estudio de seguimiento sistemático y bienal de las acciones de formación.</p> <p>3-Monitorizar la inversión en formación en función del sexo y ajustada por la plantilla</p> <p>4-Dar prioridad a la participación de las mujeres en los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas y así potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, mediante la reserva de al menos el 50% de las plazas ofertadas.</p>	<p>Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación.</p> <p>Comisiones de Igualdad de los centros.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras del SAS</p> <p>Dirección y cargos intermedios</p>

4.5. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El Diagnóstico de Igualdad en este punto no identifica diferencias en el número de hombres y mujeres del SAS con descendencia menor de 18 años, ni en relación al número de hijos o hijas ni edad entre hombres y mujeres cuando se ajusta la información por sexo (proporción de hombres y mujeres de la plantilla).

Entre los datos proporcionados por el Diagnóstico destacan:

- La presencia de las mujeres en puestos de dirección es menor a medida que aumenta el número de descendientes. Esto ocurre en relación a los cargos intermedios a excepción de los de PSNF, en donde las mujeres sin hijos o hijas ocupan en menor medida estos cargos que aquellas con descendencia.
- La proporción de hombres que tienen un hijo o hija con alguna discapacidad que ocupa un cargo intermedio es superior a la proporción de mujeres en esta circunstancia.
- Un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres de la plantilla del SAS declara tener a su cargo a una persona dependiente. La proporción de mujeres en esta circunstancia que ocupa un puesto de dirección o cargo intermedio es muy inferior a la de hombres.
- El 88% de personas que ha tomado una excedencia por cuidado de hijos o hijas son mujeres; y el 62% de quienes han tomado una excedencia para cuidar a un familiar. El 87% de quienes ha tomado una reducción de jornada por guarda legal, cuidado familiar o enfermedad familiar grave son mujeres.
- No se realizan campañas de sensibilización en el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- No se ha realizado un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.
- El Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud regula aspectos básicos sobre reducciones de jornada por cuidado de menores y personas dependientes, permisos, y otras medidas horarias que pueden ser de interés en este ámbito. Del análisis de esta documentación se concluye:
 - a. No se hace mención explícita al compromiso político con la incorporación del enfoque de género, ni hace referencia directa a legislación vigente en materia de igualdad de género, o a los organismos especializados en velar por el cumplimiento de dicha legislación.
 - b. No se toman en consideración otros ejes de desigualdad.
 - c. Se conforman comisiones de seguimiento de las que se desconoce su composición paritaria, o la participación de personas expertas.
 - d. No se hace referencia a la realización de un análisis de género, no se utilizan de indicadores sensibles al género, ni se hace un análisis de los recursos financieros con enfoque de género.

- e. El Manual no toma en consideración el impacto potencial que las medidas que contienen pueden producir.

OBJETIVO 5: Favorecer la conciliación* de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad* en el desempeño del trabajo del hogar y de cuidados familiares.

Objetivos específicos

- 5.1. Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan para el Servicio Andaluz de Salud
- 5.2. Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales
- 5.3. Valorar el resultado de la aplicación de las medidas para la conciliación.

Medidas propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
5.1. FAVORECER LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA ATENCIÓN A LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL SAS	1-Proporcionar al personal una adecuada información acerca de las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral disponibles, a través de las Direcciones y las Comisiones de igualdad de los centros.	Comisiones de Igualdad de los centros.
	2-Realizar campañas de sensibilización y formación entre la plantilla y sus familiares en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, y sobre las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad familiar dirigidas especialmente a los hombres	Trabajadores y trabajadoras del SAS
	3-Avanzar en una cultura organizacional favorable a la reducción del conflicto trabajo remunerado/demandas familiares y el desarrollo de un sistema de responsabilidad familiar corporativa	
	4-Definir una estrategia formativa dirigida a cargos intermedios sobre factores organizacionales favorables a una buena conciliación.	Dirección y cargos intermedios
	5-Estudiar el posible establecimiento de permisos para el padre de asistencia a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto	
	6-Establecer mecanismos de reconocimiento o valoración de los centros sanitarios que aplican medidas para facilitar la conciliación y que evalúan su impacto.	
	7-Definir medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, en situaciones específicas como los periodos de embarazo y lactancia.	
	8-Ampliar, mejorar o flexibilizar las reducciones de jornada por motivos familiares.	
	9-Ampliar, mejorar o flexibilizar los supuestos de excedencia por motivos familiares.	

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
	<p>10- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales y de otras medidas de conciliación.</p> <p>11- Sensibilizar a los padres (masculino) sobre la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible y compartida con la madre.</p> <p>12- Incorporar la mención explícita al principio de IOMH en el Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.</p> <p>13. Establecer permisos a madres y padres de menores de 4 años cuando contraen alguna enfermedad.</p> <p>14. Establecer convenios con guarderías o centros educativos para que en los periodos no lectivos las trabajadoras y trabajadores del SAS puedan tener a sus hijas e hijos.</p> <p>15. Guarderías infantiles en centros con más de un número dado de profesionales durante los periodos no lectivos con pago según renta</p> <p>16. Dar la posibilidad de que cargos intermedios puedan optar a permisos sin sueldo en circunstancias que se valoren</p>	
<p>5.2. AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA, ASEGURANDO QUE LA CONCILIACIÓN NO TENGA CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN SUS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN, NIVELES SALARIALES, NI EN SU ACCESO A DETERMINADOS INCENTIVOS Y/O BENEFICIOS SOCIALES</p>	<p>1- En los puestos en los que sea posible, permitir realizar horarios de trabajo adaptados al de colegios y escuelas infantiles para facilitar la atención de menores.</p> <p>2- Facilitar que aquellas personas que tengan una reducción de la jornada, puedan acumular el tiempo de reducción de ésta, haciéndolos coincidir con los periodos vacacionales de los hijos e hijas, o en los periodos necesarios para el cuidado y atención de personas dependientes siempre que el servicio lo permita.</p> <p>3- Posibilitar la asistencia a formación a aquellas personas trabajadoras que estén disfrutando un permiso de excedencia por cuidado de personas dependientes.</p> <p>4- Promover el teletrabajo, en los puestos que lo permitan, manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción.</p> <p>5- Permitir fraccionar las vacaciones en más períodos</p> <p>6- Facilitar las comisiones de servicio a aquellos profesionales que vivan a más de X kilómetros cuando tengan hijos menores de 15 años o mayores a cargo.</p>	<p>Comisiones de Igualdad de los centros.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras del SAS</p> <p>Dirección y cargos intermedios</p>
<p>5.3. VALORAR EL RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN</p>	<p>1- Profundizar en el estudio sobre necesidades de conciliación de la plantilla y problemas percibidos para su disfrute, para diseñar medidas adaptadas a los distintos perfiles profesionales</p> <p>2- Recabar información sistemática y periódica sobre el uso de las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral disponibles con datos desagregados por sexo, sobre las necesidades percibidas y sobre la opinión acerca de las medidas utilizadas</p>	<p>Dirección de profesionales y URLI</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
	(cuestionario de opinión bianual).	

4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Las principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad en este eje fueron:

- Por término medio, las mujeres ganan menos que los hombres, aunque hay diferencias por categorías profesionales. La brecha salarial de género en el SAS es inferior a la media nacional y europea.
- Existe una segregación vertical del trabajo que explica en gran parte la diferencia salarial. Sin embargo, dentro de algunos grupos profesionales se mantiene la diferencia salarial.
- Las diferencias salariales se explican en parte por conceptos retributivos variables como son la atención continuada y la antigüedad.
- En la normativa analizada en materia de retribuciones del personal de los centros sanitarias y de las medidas fiscales, administrativas, laborales para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad no se hace mención al compromiso de IOMH. Ni se presenta un análisis de posibles desigualdades de género en las retribuciones, ni se proponen medidas para corregirlas; tampoco se propone analizar el impacto potencial de las normativas, en varones y mujeres. Además, no se utiliza un lenguaje inclusivo.

OBJETIVO 6: *Garantizar la no discriminación salarial, ni directa ni indirecta*, por razón de sexo, mediante un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.*

Objetivos específicos

- 6.1. Velar por la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la Política de Igualdad de Género en materia de política salarial
- 6.2. Impulsar la sensibilización sobre este fenómeno
- 6.3. Evaluar el impacto de las medidas propuestas

Medidas propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS	A QUIEN APLICA
6.1. VELAR POR LA APLICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ACORDES CON LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN MATERIA DE POLÍTICA SALARIAL	1-Revisar el modelo de incentivos de forma que garantice que los incentivos se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos como actitudes, etc. 2-Establecer criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable. 3-Difundir internamente los criterios seguidos en la definición de categorías y conceptos salariales. 4- Aplicar una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías profesionales.	Personal responsable de la política salarial del SAS Dirección de General de profesionales del SAS Direcciones de los centros
6.2. IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE ESTE FENÓMENO	1-Formar al personal implicado en la política salarial acerca de la IOMH y de la no discriminación salarial por razón de sexo.	Dirección de profesionales, direcciones de los centros Trabajadores y trabajadoras del SAS
6.3. EVALUAR EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	1-Establecer indicadores que permitan evaluar el impacto de la política retributiva sobre la brecha salarial de género, las causas de la misma y su evolución en el tiempo. 2-Realizar un estudio en profundidad sobre las diferencias salariales de hombres y mujeres en el SAS	Dirección de profesionales, direcciones de los centros

4.7. SALUD LABORAL, PROTECCION A GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Los resultados del diagnóstico en este ámbito muestran los siguientes resultados principales:

La actuación más común ante la comunicación de sospecha de embarazo es la adaptación de puestos (un 62% de las mujeres embarazadas). El cambio de puesto es una medida muy ocasional que afecta a un 2% de mujeres embarazadas.

Un porcentaje más alto de mujeres que de hombres sufren agresiones aunque las diferencias desaparecen al ajustar por la plantilla del SAS.

La accidentabilidad laboral es más frecuente en mujeres.

Ajustando por plantilla no hay diferencias en cuanto al número de mujeres y hombres que han recibido un examen de salud en el marco de la vigilancia de la salud.

Existe un registro de denuncias por acoso laboral, sexual, por razón de género y un protocolo para abordar estas situaciones.

No existe un plan específico en materia de violencia de género. No obstante, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del SAS se determina que se establecerá y mantendrá al día un procedimiento para la detección, atención y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando para ello su formación.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales del SAS tiene entre sus objetivos el integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación de todos los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, en materia preventiva, y un apartado específico sobre integración de la perspectiva de género.

OBJETIVO 7. *Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la protección de su integridad en el entorno de trabajo, aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y estableciendo acciones frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, prevención y protección de grupos de especial vulnerabilidad (por razón de diversidad funcional, etnia, edad, u otras) y ante la violencia de género.*

Objetivos específicos

- 7.1. Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el Servicio Andaluz de Salud con objeto de contar con condiciones de trabajo seguras y evitar problemas de salud considerando las diferencias por sexo
- 7.2. Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral.
- 7.3. Desarrollar medidas específicas para personas expuestas a las posibles formas de discriminación y/o mujeres en situación de especial vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, personas con diversidad funcional, personas de nacionalidad no española).

Medidas propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECIFICAS	A QUIEN APLICA
<p>7.1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA PRÁCTICA PREVENTIVA EN EL SAS, CONSIDERANDO LAS DIFERENCIAS POR SEXO</p>	<p>1-Elaborar, difundir entra las UPRL de SAS y aplicar un check-list para identificar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica preventiva.</p> <p>2-Formar en género a las personas de las UPRL y VS del SAS</p> <p>3-Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.</p> <p>4-Promover la difusión de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la práctica preventiva a partir de la web SIPSAS.</p> <p>5-Fomentar el conocimiento sobre los riesgos derivados de la práctica laboral, considerando las diferencias por sexo.</p> <p>6-Realizar estudios sobre daños a la salud y salud percibida de todos los puestos del SAS y desagregados por sexo.</p> <p>7-Realizar un estudio en profundidad sobre las desigualdades de género en las estadísticas de accidentabilidad laboral y medidas preventivas.</p> <p>8-Impulsar la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP), con análisis de desigualdades de género y la incorporación de la evaluación del riesgo de doble presencia en la ERP</p> <p>9-Acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con perspectiva de género, comenzando por los cuadros intermedios y las delegadas y delegados de Prevención.</p>	<p>Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud</p> <p>Dirección General de Profesionales del SAS</p>
<p>7.2. ADOPTAR MEDIDAS PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO O HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>1-Vigilar la aplicación del <i>Protocolo de acoso</i> laboral, sexual y por razón de sexo de la Administración de la <i>Junta de Andalucía</i>.</p> <p>2-Establecer un compromiso institucional de tolerancia cero con cualquier forma de discriminación o violencia por razón del sexo.</p> <p>3-Ofrer cursos formativos en materia de género, violencia de género y abordaje integral de estas situaciones.</p> <p>4-Promover la difusión del <i>Protocolo de acoso</i> laboral, sexual y por razón de sexo de la Administración de la <i>Junta de Andalucía</i></p> <p>5-Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia y sobre respeto a derechos</p>	<p>Dirección gerencia del SAS</p> <p>Dirección general de profesionales</p> <p>Comisiones de Igualdad</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECIFICAS	A QUIEN APLICA
	<p>fundamentales que ayuden a su prevención</p> <p>6-Solicitar la participación de alguna persona de la Comisión de Igualdad de los centros en las Comisiones interdisciplinarias de Violencia de género.</p> <p>7 Protocolo de acoso: elevar la propuesta a mesa general que se separen los casos de acoso por razón de sexo y laboral de las situaciones de acoso laboral y solicitar la participación de alguna persona de la Comisión de Igualdad del SAS en la propuesta nueva.</p>	<p>Trabajadores y trabajadoras</p> <p>Dirección de los centros.</p> <p>UCPRL</p>
<p>7.3.DESARROLLAR MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS EXPUESTAS A LAS POSIBLES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y/O MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD (VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, DIVERSIDAD DE OPCION E IDENTIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD FUNCIONAL, INMIGRANTES, MUJERES Y HOMBRES CON GRANDES DEPENDIENTES A CARGO...)</p>	<p>1-Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres</p> <p>2-Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de estos temas que ayuden a su prevención.</p> <p>4-Registrar situaciones de especial vulnerabilidad y realizar un seguimiento del impacto que las medidas que se adopten puedan tener sobre estas personas.</p> <p>5-Promover la difusión de buenas prácticas y el desarrollo de acciones positivas para apoyar a mujeres en situación de especial vulnerabilidad o que puedan sufrir doble discriminación.</p> <p>6- Incorporar en los informes de Impacto de género de la normativa del SAS, y de documentos claves otros posibles ejes de desigualdad</p> <p>7- Dar a conocer la RedFormma entre el personal del SAS</p> <p>8- Desarrollar el procedimiento de protección a las víctimas de violencia de género al que se hace referencia en el Plan de Prevención de Riesgos laborales del SAS</p> <p>9- Formar en “Diversidad de género desde una perspectiva de despatologización y derechos humanos”</p> <p>10. Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género existentes, a través de la Red Formma. Incorporar a la Red al personal de Vigilancia de la Salud del SAS</p>	<p>Totalidad de la Plantilla</p> <p>Dirección de los centros y del conjunto de la Organización.</p> <p>Mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad</p> <p>Personas con diversidad de opción sexual e identidad de género</p>

4.9. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS

Las medidas transversales son las que afectan al desarrollo del Plan en su conjunto. Del Diagnóstico de Igualdad se ha identificado la importancia de sensibilizar a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades, vigilar el uso de lenguaje no sexista y velar para que los principios y valores de la organización faciliten la igualdad.

Objetivos transversales

- **9.1. Sensibilizar y formar al personal, y en especial al personal directivo, cargos intermedios y de gestión de profesionales, en equidad de género e igualdad de oportunidades.**
- **9.2. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la organización.**
- **9.3. Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil**

Medidas Propuestas:

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECIFICAS	A QUIEN APLICA
9.1.SENSIBILIZAR Y FORMAR EN EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1-Diseñar un Plan de Formación en IOMH dirigido a todos los colectivos del SSPA: personal directivo y cargos intermedios; responsables de procesos de selección, de promoción, trabajadoras y trabajadores, y otros colectivos 2-Sensibilizar a la plantilla sobre el valor de la formación en igualdad. Garantizar que todo el personal del SAS realice al menos el curso de "Sensibilización en IOMH del SAS" disponible en la web IgualSAS. 3-Diseñar y aplicar el PRO009. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades y trato en los planes de formación del SSPA. 4- Incluir la perspectiva de género en todas las fases del diseño e implementación de las actividades formativas. Elaborar un checklist para la valoración de la integración de la perspectiva de género en las actividades formativas. Incorporar este aspecto como uno de los criterios de la acreditación de la actividad formativa de la ACSA 5-Impulsar el foro de intercambio de conocimiento y buenas prácticas en el personal de las Comisiones de Igualdad de los distintos centros a través de IgualSAS 6-Formulación del compromiso y la importancia de la IOHM, en la publicidad de los procesos de formación.	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación. Comisiones de Igualdad de los centros. Trabajadores y trabajadoras del SAS

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECIFICAS	A QUIEN APLICA
	<p>7- Impulsar la consulta de noticias de los centros y noticias del exterior sobre igualdad disponibles en IgualSAS</p> <p>8- Realizar campañas de sensibilización y formación sobre las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad familiar dirigidas especialmente a los hombres.</p>	<p>Dirección y cargos intermedios</p>
<p>9.2. INTEGRAR DE MANERA TRANSVERSAL EL LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>1-Diseñar y aplicar el PRO007. Procedimiento para la vigilancia del lenguaje/imagen no sexista en la Organización.</p> <p>2-Integrar la perspectiva de género en la página web del SAS atendiendo a los requisitos que se enuncian en la guía para la elaboración de webs con perspectiva de género¹⁹</p> <p>3-Difundir una guía de lenguaje no sexista con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicación, clases, anuncios internos y externos.</p>	<p>Personal de servicios centrales que participen en el desarrollo de documentación corporativa relevante.</p> <p>Personal responsable de la Web del SAS</p> <p>Personal directivo y trabajadoras y trabajadores del SAS</p>
<p>9.3. PROMOVER LA INNOVACION, LA INVESTIGACION Y EL APRENDIZAJE EN IGUALDAD DE GÉNERO Y SALUD MEDIANTE ALIANZAS CON INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL³</p>	<p>1. Realizar acuerdos con las universidades e instituciones académicas que tengan departamentos o titulaciones relacionadas con la igualdad de género para la realización de estudios y facilitar la realización de prácticas del alumnado en el SAS.</p> <p>2.Promover la elaboración de proyectos de innovación que opten a convocatorias europeas con la colaboración de la Fundación Progreso y Salud y de la EASP</p> <p>3. Desarrollar estudios propios en el ámbito de la IOMH con el apoyo de IgualSAS y la colaboración de asociaciones profesionales o sociedades científicas de profesiones y profesionales sanitarios.</p> <p>4. Incorporar en los programas de prácticas de alumnado de grado, master universitarios de profesiones sanitarias y no sanitarias y Diploma y otra formación en género de la EASP la realización de estudios en los centros sanitarios del SAS donde se identifiquen BBPP en igualdad de oportunidades o de género y salud.</p> <p>5. Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas</p>	<p>Toda la Plantilla</p> <p>Comisiones de Igualdad</p> <p>IgualSAS</p>

¹⁹ Elaboración de webs con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. http://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969314_Mxdulo_12.Creacixn_de_webs.pdf

OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECIFICAS	A QUIEN APLICA
	sobre salud. 6. Trabajar en un Banco de Buenas prácticas para la IOMH del SSPA	

5. INSTRUMENTOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IOHM EN EL SSPA

A continuación, se incorporan un conjunto de instrumentos o estrategias que se van a desarrollar con el objetivo de reforzar la aplicación del PIOHM en el SSPA:

➤ **DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PARA INTEGRAR LA IOHM EN EL SSPA**

Las personas responsables en una organización tienen entre sus objetivos y responsabilidades incorporar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (IOMH) en todas las actividades de trabajo que vienen desarrollándose en su centro, así como el caminar hacia un Modelo de Gestión Integrada de Sistemas (Medio Ambiente, Calidad, Seguridad y Salud en el trabajo e Igualdad de Oportunidades).

La mejora continua de las condiciones de Igualdad de Oportunidades y la prevención y protección ante situaciones de discriminación y acoso por razón de sexo y/o acoso sexual que puedan ocurrir en todos los niveles del proceso de prestación de un servicio es un requisito para la IOMH. Al igual que la implicación de todos los y las profesionales de la organización en el proceso, asumiendo aquellos derechos y obligaciones en esta materia que les corresponde.

Como instrumento para alcanzar este objetivo de mejora continua en materia de IOMH, se plantea la implantación de un Sistema Integral de Gestión de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (SIIG-SSPA) y su extensión a todas las actividades que se desarrollen en el centro, incorporando en su gestión las responsabilidades en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos normativos.

➤ **GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ADECUACIÓN DE LOS DATOS Y DE LAS INVESTIGACIONES PARA VISIBILIZAR LAS DESIGUALDADES Y LA REALIDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL SSPA**

El conocimiento de la situación de los y las trabajadoras del SSPA es necesario y clave para el adecuado diseño de estrategias y de medidas que favorezcan las condiciones óptimas para el progreso de la igualdad real y efectiva. Es además un instrumento mediante el cual se permite visibilizar la posición de las mujeres. Esto requiere contar con información detallada y actualizada, lo que en el ámbito de la igualdad, supone de manera general, introducir la perspectiva de género en la recogida y análisis de la información, y más específicamente, modificar registros estadísticos, incorporar nuevas variables, y modificar el tamaño muestral para realizar una correcta inferencia estadística. Por ello se sugieren las siguientes líneas de actuación:

-Fortalecer los estudios e investigaciones con perspectiva de género:

- Fomentar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades

- Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género de manera transversal en la investigación
- Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género

- Adecuar las estadísticas e investigaciones de manera que incorporen la perspectiva de género.
- Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos en todos los sistemas de información y registro.
- Desarrollar herramientas de difusión de información con perspectiva de género.

➤ **PROMOCION DE LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Desde la Dirección General de Profesionales se desarrollará una propuesta formativa para integrar la Igualdad de trato y Oportunidades mediante acciones de formación y sensibilización específica y mediante la integración de estos contenidos en el conjunto de acciones de formación continuada. Anualmente se evaluará el impacto de género de la implantación del Plan de formación.

➤ **LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS NORMATIVAS, PLANES, Y PROGRAMAS QUE SE DESARROLLEN SOBRE LA IOHM EN EL SSPA**

La realización de informes de impacto de género se conforma como un eslabón más de la planificación, indispensable para evaluar los efectos de una medida sobre el personal. Estos informes tienen que realizarse en base a unos criterios de objetividad y calidad, de forma periódica, y debe facilitarse su difusión. Algunas disposiciones que podrían contribuir a una mejora del desarrollo y validez de estos informes son:

- Diseñar un modelo de informe de impacto en correspondencia con las líneas de actuación del Plan, aplicable en todas las tipologías de centros del SSPA.
- Introducir los datos obtenidos en las bases de datos del sistema de gestión diseñado que sea público para todas las Comisiones de igualdad de los centros.
- Fomentar la formación de los agentes responsables de este proceso.
- Incorporar otros ejes potenciales de desigualdad (edad, presencia de diversidad funcional, nacionalidad) y/o mayor vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, personas con personas dependientes a cargo, y otros), y la perspectiva del Presupuesto en clave de Género.

➤ **EVALUACION DE LA IMPLANTACION DE ACCIONES PARA LA IOMH EN LOS CENTROS SANITARIOS DEL SAS.**

A partir del Sistema de Gestión para integrar la IOMH en el SSPA se definirán una lista de indicadores a incorporar en el cuadro de mando de los centros que permita evaluar el grado de

implantación del sistema en los centros. Bianualmente se solicitará información de seguimiento a los centros.

Además se revisará bianualmente el seguimiento de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad de los centros y se administrará la encuesta de opinión de profesionales sobre la IOMH en el conjunto del SSPA.

6. INSTRUMENTOS PARA LA GOBERNANZA DEL PIOHM DEL SSPA

6.1. Órganos de participación:

Comisión de Igualdad del SAS: Constituida el 3 de diciembre de 2015 está compuesta de forma paritaria por componentes de la representación legal del personal y de la DGP del SAS.

Entre sus competencias estarán:

- Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del SSPA.
- Impulsar la difusión del Plan Estratégico de Igualdad y promover su implantación.
- Promover las medidas conciliadoras y de corresponsabilidad, igualdad salarial y de acceso igualitario.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del SSPA.
- Realizar el seguimiento y evaluación del desarrollo de los Planes de igualdad de los centros.
- Coordinar las acciones de las Comisiones de Igualdad de los centros.
- Aprobar el SGIOMH del SAS y favorecer su difusión e implantación en los centros sanitarios.
- Cuantas otras funciones le sean encomendadas orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Comisiones de Igualdad de los centros sanitarios del SAS: se constituyen Comisiones independientes en cada Distrito, AGS y Hospital, cuya composición será paritaria y sus funciones serán:

- Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su centro.
- Sensibilizar a la plantilla del centro sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan de Igualdad del centro.

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación en el centro.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del centro.
- Difundir y asesorar entre profesionales, las medidas conciliadoras y de corresponsabilidad existentes.
- Favorecer la implantación del SGIOMH en el centro.
- Cuantas otras funciones le sean atribuidas por consenso o le sean encomendadas orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad: como órgano de participación y negociación, que velará por el buen desarrollo del Plan de Igualdad y adoptará, en su caso, los pactos o acuerdos que pueden ser necesarios para ello respecto de las materias que tiene atribuidas.

6.1.1. Coordinación de la Comisión de Igualdad del SSPA y las Comisiones de Igualdad de los centros sanitarios

La coordinación se producirá mediante la difusión de las acciones desarrolladas por la Comisión de Igualdad del SSPA a través de la URLI y mediante un espacio específico de la plataforma IgualSAS que se habilitará con este objetivo.

También se difundirá la documentación aprobada por la Comisión de Igualdad del SSPA. Las Comisiones de igualdad de los centros a su vez presentarán memoria anual de acciones para la IOMH en el centro a la DGP del SAS.

6.2. Estructuras de apoyo técnico-científico

7.2.1. Órganos de coordinación y asesoramiento: Comité Director del SSPA

El comité Director quedó constituido el 18 de noviembre de 2014 con objeto de iniciar los trabajos que a partir de la constitución de la Comisión de Igualdad del SAS, en diciembre de 2015, viene desarrollando dicha Comisión. Lo integran personas de la UIG, Consejería de Salud, IAM, representantes de los centros sanitarios, representantes de entes instrumentales, DGP y la EASP.

7.2.2. Unidad de género de la Consejería de Salud

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

7.2.3. IgualSAS

Centro de apoyo técnico propio de la Unidad de Relaciones Laborales e Igualdad de la Dirección General de profesionales del SAS, y gestionado desde la EASP, que tiene como función principal ofrecer apoyo técnico y científico para facilitar a todos los centros sanitarios

del Sistema Sanitario Público Andaluz la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad que ayude a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el SSPA.

Las funciones específicas son:

- Ofrecer apoyo técnico para desarrollar el sistema de gestión de IOMH en el SSPA.
- Apoyo técnico para el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el SSPA y de los Planes de igualdad de los centros sanitarios del SAS.
- Apoyo técnico para la evaluación y seguimiento del desarrollo de las medidas de los Planes, así como de la IOMH en el SSPA.
- La gestión de la Plataforma IgualSAS como espacio de comunicación y gestión de iniciativas ofrece un servicio de apoyo técnico y asesoramiento para los centros, que cuenta con:
 - Herramientas para el diagnóstico y para la identificación de líneas de integración de la Igualdad
 - Documentación de interés y enlaces a Instituciones relevantes
 - Canales de comunicación entre responsables de los Planes de igualdad de los centros
 - Elementos de comunicación de Buenas prácticas y experiencias de los Centros
 - Entorno virtual de asesoramiento
 - Formación on-line
 - Desarrollar estudios sobre Igualdad de Oportunidades en el SSPA.
 - Ofrecer apoyo técnico a la DGPs en iniciativas que se planteen para velar por la IOMH en el SAS.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIOHM DEL SSPA

El desarrollo de mecanismos para el seguimiento y la vigilancia de la consecución de los objetivos y de los ejes de actuación es fundamental para conocer el funcionamiento del Plan y para poder adaptarlo a las necesidades surgidas y/o subsanar las posibles carencias en su implementación. Debe realizarse de forma continuada, de acuerdo con una serie de indicadores seleccionados durante la fase de programación. Las acciones concretas para la evaluación de seguimiento serán llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad de cada centro del SSPA y la Comisión de Igualdad del SAS, con el apoyo técnico de IgualSAS. De la misma manera, la evaluación da a conocer el grado de realización del Plan, y se deduce su impacto, y su pertinencia.

Los objetivos de esta fase son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la pertinencia y continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

La evaluación se estructura garantizando que se vigilan tres niveles de indicadores:

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	-Grado de cumplimiento de los objetivos individuales del Plan de Igualdad -Grado de modificación de las desigualdades detectadas en el diagnóstico inicial
EVALUACIÓN DE PROCESO	-Grado de desarrollo de las medidas desarrolladas -Grado de dificultad en la consecución de las medidas -Tipo de dificultades soluciones propuestas -Flexibilidad el Plan
EVALUACIÓN DE IMPACTO	-Grado de consecución de la igualdad de oportunidades en el SSPA -Cambios en la cultura de la organización -Reducción de las desigualdades en la presencia y participación de mujeres y de varones

Se plantea dos niveles del seguimiento y evaluación de la integración de la IOMH en el SSPA:

- El seguimiento del PEIOMH: mediante la evaluación de indicadores que informan del grado de cumplimiento de las medidas identificadas en este Plan y que se presentan en el apartado 8.1. en el presente documento junto a las medidas a implantar en los próximos 2 años.
- Seguimiento de la incorporación de IOMH en los centros sanitarios del SSPA: mediante la evaluación de indicadores a incorporar en el cuadro de mando de los centros, y que permita evaluar el grado de implantación del SIIG-SSPA en los mismos. En relación a este aspecto, se diseñará un cuadro de mandos aplicable a cualquier tipología de centro y bianualmente se solicitará información de seguimiento a los centros sobre nivel de implantación del sistema. Además se revisará bianualmente el seguimiento de las medidas concretas propuestas en el Plan de Igualdad de los centros y se administrará la encuesta de opinión de profesionales sobre la IOMH en el conjunto del SSPA.

8. PLAN DE ACCION Y SEGUIMIENTO DEL PEIOMH DEL SAS 2018-2020.

Para el año 2018-2020 se proponen desarrollar las siguientes medidas priorizadas

Eje 1. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA DEL SSPA

OBJETIVO 1: *Desarrollar el Sistema de gestión para integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el SSPA*

ACCIÓN 1.1.1						
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA					
OBJETIVO 1	Desarrollar el Sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en el SSPA					
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir la Política de Igualdad del SAS en el conjunto de la organización a través de la web del SAS y de los centros, de IgualSAS y del resto de canales identificados en el PRO 06* del SIIGE-SAS*.					
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisiones de Igualdad de los centros/IgualSAS					
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad/Todo el personal del SAS					
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Número de descargas de la Política en la Web del SAS Idem en IgualSAS</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>Número de centros en los que se ha publicado y difundido la política de IOMH del SAS a través de su página web/Número de centros del SAS</td> <td rowspan="2">Alcanzar el 100% de centros en 24 meses</td> </tr> <tr> <td>Número de centros en los que se han desarrollado acciones de difusión de la política (jornadas, tríptico, cartelería, sesiones, etc)/Número de centros</td> </tr> </table>	Número de descargas de la Política en la Web del SAS Idem en IgualSAS	%	Número de centros en los que se ha publicado y difundido la política de IOMH del SAS a través de su página web/Número de centros del SAS	Alcanzar el 100% de centros en 24 meses	Número de centros en los que se han desarrollado acciones de difusión de la política (jornadas, tríptico, cartelería, sesiones, etc)/Número de centros
Número de descargas de la Política en la Web del SAS Idem en IgualSAS	%					
Número de centros en los que se ha publicado y difundido la política de IOMH del SAS a través de su página web/Número de centros del SAS	Alcanzar el 100% de centros en 24 meses					
Número de centros en los que se han desarrollado acciones de difusión de la política (jornadas, tríptico, cartelería, sesiones, etc)/Número de centros						
TEMPORALIDAD	De manera inmediata con seguimiento anual					

ACCIÓN 1.1.2	
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA
OBJETIVO 1	Desarrollar el Sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en el SSPA
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar el SIIG-SAS*
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad/Todo el personal del SAS
INDICADOR (VALOR)	Nivel de diseño del SIIG_SAS (Número de procedimientos y documentos del SIIG_SAS elaborados/Nº previsto para el total del SIIG; Nº de procedimientos y documentos del SIIG aprobados en la Comisión de Igualdad del SAS/ Nº previsto) % Alcanzar el 100% en 24 meses
TEMPORALIDAD	Comenzar de manera inmediata con seguimiento anual

ACCIÓN 1.1.3	
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA
OBJETIVO 1	Desarrollar el Sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en el SSPA
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir el Sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en el SSPA entre las Comisiones de igualdad de los centros y entre el personal que participa en su implantación a través de sesiones formativas, de la plataforma IgualSAS, de la web del SAS y de los centros, y del resto de canales identificados en el PRO 016* del SIIGE-SAS*.
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad/Todo el personal del SAS que participe en la implantación del SIIGE_SAS/Personal directivo del SAS
INDICADOR (VALOR)	Número de personas formadas de las Comisiones de Igualdad de los centros*/Número de personas de las CIC % Alcanzar el 100% de centros en 24 meses Número de personas formadas por perfil/Número total de personas a formar por

	<p>perfil en cada procedimiento del SIIGE-SAS</p> <p>Número de personas en la dirección formadas en el SIIGE-SAS/Número de personas de la dirección del SAS</p> <p>Centros en los que se ha difundido los elementos claves del SIIG_SAS a través de su web/Número de centros del SAS</p>	
TEMPORALIDAD	De manera continua con seguimiento anual	
ACCIÓN 1.1.4		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO 1	Desarrollar el sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en el SSPA	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Apoyar la elaboración del Plan de Igualdad de los centros adscritos al SSPA a través de la difusión de las herramientas de apoyo y el asesoramiento de IgualSAS	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad de los centros	
INDICADOR (VALOR)	<p>Existen herramientas de apoyo y asesoramiento para los centros (IgualSAS, formación en Planes de Igualdad y otras)</p> <p>Número de centros que tienen el Plan de igualdad/Número de centros</p>	<p>Si/no</p> <p>%</p> <p>El 100% de centros tendrán el Plan de igualdad en 24 meses</p>
TEMPORALIDAD	Inmediato con seguimiento anual	

OBJETIVO 2. Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos

ACCIÓN 1.2.1		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formar en género a las personas que se encarguen de la redacción y elaboración de documentación normativa y reglamentaria en el SAS, incluido el personal responsable de contenidos de la web del SAS y web de	

	los centros.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisiones de Igualdad de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de servicios centrales y de los centros que participen en el desarrollo de documentación corporativa relevante	
INDICADOR (VALOR)	<p>Nº de actividades formativas y de difusión en IOHM llevadas a cabo donde se explique el “checklist”:</p> <p>1- para la incorporación de las perspectiva de género en la documentación corporativa del SAS” y/o el de</p> <p>2-“Elaboración de webs con perspectiva de género”.</p> <p>Nº de horas de formación recibidas por las personas que elaboran documentación corporativa y/o gestionan los contenidos de la Web del SAS y de los centros por sexo</p>	<p>Nº actividades formativa</p> <p>Número de actividades de difusión realizadas</p> <p>Numero de descargas de los “Checklists” en IgualSAS</p> <p>% de hombres con formación</p> <p>% de mujeres con formación</p> <p>Media de horas de formación hombres y mujeres</p>
TEMPORALIDAD	Continua con seguimiento anual	

ACCIÓN 1.2.2			
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA		
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Evaluar el impacto de género de los documentos de especial relevancia (Memoria SAS, PORH, Plan estratégico de formación, Plan de I+D y Planes Integrales y otros) conforme al PRO014*		
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ Responsables de Planes Integrales		
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS y ciudadanía		
INDICADOR (VALOR)	Documentos seleccionados	evaluados/total documentos	%
	Documentos con perspectiva de género/Documentos evaluados		El 100% de la documentación seleccionada (Se seleccionará un número limitado cada año)

		contará con un informe de evaluación de impacto de género
TEMPORALIDAD	Continuo Inicio inmediato	
ACCIÓN 1.2.3		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en la web del SAS	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Personal responsable de la WEB del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal responsable de la Web del SAS/Total Plantilla	
INDICADOR (VALOR) ²⁰	% de ítems del checklist “elaboración de webs con perspectiva de género” que supera la web del SAS	% A largo plazo (24 meses) la web del SAS superará el 100% de los ítems del checklist
TEMPORALIDAD	Inicio inmediato seguimiento anual.	

ACCIÓN 1.2.4		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar la desagregación por sexo en todos los sistemas de información dependiente de los servicios centrales de apoyo.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección General de Asistencia Sanitaria	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de servicios centrales que participen en el desarrollo de	

²⁰ Elaboración de Webs con perspectiva de género. Instituto andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969314_Mxdulo_12.Creacixn_de_webs.pdf

	documentación corporativa relevante	
INDICADOR (VALOR)	Número de fuentes de SSII que incorpora la desagregación por sexo/Número de fuentes	% El 100% de los SSII cumple en 12 meses
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)	

ACCIÓN 1.2.5		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la documentación y espacios corporativos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Presentar en toda la documentación corporativa y asistencial de nueva elaboración la información desagregada por sexo para visibilizar el impacto que pueda tener las acciones desarrolladas en mujeres y hombres	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de servicios centrales que participen en el desarrollo de documentación corporativa relevante	
INDICADOR (VALOR)	Numero de documentación corporativa nueva que analiza y estudia los datos desagregados por sexo/número total de documentación corporativa nueva	% 100% de la documentación corporativa de nueva elaboración cumplirá el criterio
TEMPORALIDAD	Continua con seguimiento anual	

OBJETIVO 3. *Diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización*

ACCIÓN 1.3.1		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO	Diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomentar que toda la plantilla del SAS tenga una formación mínima en IOMH mediante la implantación de las siguientes medidas: incorporar la formación en género como objetivo individual o de equipo de la UGC en Contrato programa; y/o reconocer como méritos en la bolsa y en procesos de oposiciones para todas las categorías la realización del curso de sensibilización en IOMH disponible en IgualSAS o formación similar.	

	Proponer a la ACSA que se incluya la formación en IOMH en los sistemas de acreditación de las competencias individuales de profesionales y de unidades, centros y de programas	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Profesionales del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Nº de profesionales que han realizado el curso durante el año/Nº de profesionales susceptibles de realizar el curso durante ese año Número de UGC que han cumplido el objetivo/Número de UGC	% El 50% de profesionales del SAS contará con esta formación en dos años
TEMPORALIDAD	Continuo seguimiento anual	

ACCIÓN 1.3.2		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO	Diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar un Plan de sensibilización y formación en género e Igualdad de Oportunidades dirigido a distintos perfiles del SAS conforme al PRO06	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisión de Igualdad del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Profesionales del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Elaboración del Plan de formación	Si/no
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 1.3.3		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO	Diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del SSPA y sus resultados según canales definidos en el PRO 06	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS	

INDICADOR (VALOR)	Nº canales a través de los cuales se ha difundido el Plan/Nº de canales del SAS	%
TEMPORALIDAD	Inmediato/Continuo	

ACCIÓN 1.3.4		
EJE	INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (IOMH) EN LA CULTURA CORPORATIVA	
OBJETIVO	Diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir, en un espacio web público y bilateral a través de IgualSAS, información sobre la situación de igualdad existente entre mujeres y hombres en la Organización procedente de análisis de seguimiento continuo a partir del cuadro de mando de indicadores de igualdad	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad	
INDICADOR (VALOR)	Existe información anual sobre indicadores básicos en IOMH	Si/No
	La información anual sobre indicadores básico de IOMH y está disponible para la consulta	Si/No
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual	

EJE 2: ACCESO Y SELECCION

OBJETIVO 1: Garantizar la IOHM en las convocatorias y los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del SAS

ACCIÓN 2.1.1	
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN
OBJETIVO 1	Garantizar la IOHM en las convocatorias y los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar el PRO008*, Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión Igualdad del SAS/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en la redacción de las convocatorias, resoluciones, procesos de selección
INDICADOR (VALOR)	Elaboración del procedimiento Sí/No
TEMPORALIDAD	Inmediata la elaboración del procedimiento (próximos 6 meses)

ACCIÓN 2.1.2	
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN
OBJETIVO	Garantizar la IOHM en las convocatorias y los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Vigilar a través de las Comisiones de los centros que los procedimientos de selección en convocatorias temporales de los centros cuentan con criterios objetivos y no incluyan requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/ personal que elabora las convocatorias temporales de los centros/Comisión Igualdad del SAS/Comisión de Igualdad del centro
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que solicita participar en las convocatorias / Todo el personal del SAS

INDICADOR (VALOR)	Nº procesos de selección en convocatorias temporales con perspectiva de género revisados/Nº total de procesos de selección en convocatorias temporales	% 100% de procesos de selección incluirán la perspectiva de género
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses) y seguimiento continuo	

ACCIÓN 2.1.3		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO	Garantizar la IOHM en las convocatorias y los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ²¹	Crear un Modelo de informe para la aplicación del DECRETO 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género a las ofertas públicas de empleo. Y garantizar la difusión del mismo a través de IgualSAS.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión Igualdad del SAS/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en la redacción de las convocatorias, resoluciones/Comisiones de Igualdad	
INDICADOR (VALOR)	Creación del informe de impacto de género	Sí/No
	Publicitación de la herramienta a través de la web IgualSAS	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 2.1.4		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO	Garantizar la IOHM en las convocatorias y los procesos de acceso, selección y provisión a los centros sanitarios del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar la composición paritaria y equilibrada de las personas que participen en el diseño de convocatorias y en los procesos de valoración	

²¹ Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Junta de Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/36/2>

ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en la redacción de las convocatorias, resoluciones	
INDICADOR (VALOR)	Número de mujeres/hombres en los tribunales de selección/ total de personas en los procesos de selección	% 100% de los tribunales de selección contarán con composición paritaria y equilibrada por sexo
TEMPORALIDAD	Aplicación inmediata seguimiento anual (composición paritaria)	

OBJETIVO 2. Sensibilizar en materia de IOHM al personal que interviene en los procesos de selección

ACCIÓN 2.2.1		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO 2	Sensibilizar en materia de IOHM al personal que interviene en los procesos de selección	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar que las personas que forman parte de los procesos de selección y valoración tenga formación en género, al menos realice el curso “Sensibilización en IOMH en el SAS” disponible en IgualSAS estableciendo esta formación como un requisito para formar parte de dichos procesos y la formación que se especifique para este perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06)	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ Comisiones de Igualdad de los Centros/Dirección de los centros/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros	
INDICADOR (VALOR)	Nº de personas de los procesos de selección y contratación que hayan realizado el curso/Nº total de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación (información desagregada por sexo)	% 100% de cumplimiento en 2 años
TEMPORALIDAD	Inmediato	

ACCIÓN 2.2.2		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO 2	Sensibilizar en materia de IOHM al personal que interviene en los procesos	

	de selección	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Aplicar el PRO008. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS entre el personal que participe en los procesos de selección y valoración	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisión Igualdad de los centros/	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros	
INDICADOR (VALOR)	Numero de procesos de selección y resoluciones que aplican el procedimiento/Número de procesos de selección y resoluciones	% 100% de personas que participan en estos procesos conoce el procedimiento en 24 meses
TEMPORALIDAD	A partir de la aprobación del procedimiento en la Comisión de igualdad del SAS seguimiento anual	

ACCIÓN 2.2.3		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO 2	Sensibilizar en materia de IOHM al personal que interviene en los procesos de selección	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir, para su conocimiento y aplicación ,el Manual para uso de lenguaje no sexista en la administración entre el personas que participe en los procesos de selección y valoración	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisión Igualdad de los centros/	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros	
INDICADOR (VALOR)	Nº de personas que participan en la redacción de convocatorias, procesos de selección y resoluciones que conocen el Manual/Nº total de personas que participan en la redacción de convocatorias, procesos de selección y resoluciones	% 100% de personas que participa en estos procesos conoce el manual
TEMPORALIDAD	A partir de la aprobación del procedimiento en la Comisión de igualdad del SAS seguimiento anual	

ACCIÓN 2.2.4			
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN		
OBJETIVO 2	Sensibilizar en materia de IOHM al personal que interviene en los procesos de selección		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Evaluar el grado de sensibilización y conocimientos sobre IOMH del personal que participa en los procesos de selección, a partir de una “lista de comprobación o cuestionario”		
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ Comisiones de Igualdad de los Centros/Dirección de los centros		
COLECTIVO RECEPTOR	Personas que participa en procesos de selección		
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Nº de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación que tienen conocimientos en IOMH/Nº total de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación (información desagregada por sexo)</td> <td>% En 24 meses el 100% de personas que participa en estos procesos cumple el criterio.</td> </tr> </table>	Nº de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación que tienen conocimientos en IOMH/Nº total de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación (información desagregada por sexo)	% En 24 meses el 100% de personas que participa en estos procesos cumple el criterio.
Nº de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación que tienen conocimientos en IOMH/Nº total de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación (información desagregada por sexo)	% En 24 meses el 100% de personas que participa en estos procesos cumple el criterio.		
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual		

OBJETIVO 3. Vigilar el resultado de los procesos de acceso, selección y provisión

ACCIÓN 2.3.1					
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN				
OBJETIVO	Vigilar el resultado de los procesos de acceso, selección y provisión				
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar el número de participación por sexo y los méritos de los resultados de las distintas fases de los procesos de selección de cualquier tipo (solicitudes, superación de las distintas fases y resultado final)				
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisión de Igualdad de los centros				
COLECTIVO RECEPTOR	Personas que participan en procesos de selección				
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Se ha construido la base de datos con información desagregada por sexo en cada fase de los procesos de selección</td> <td>Sí/No</td> </tr> <tr> <td>Se presenta información sobre distribución de la participación por sexo y méritos profesionales en las diferentes etapas en cada uno de los procesos realizados/Número de procesos</td> <td>% En 24 meses el 100% de procesos cumple el criterio</td> </tr> </table>	Se ha construido la base de datos con información desagregada por sexo en cada fase de los procesos de selección	Sí/No	Se presenta información sobre distribución de la participación por sexo y méritos profesionales en las diferentes etapas en cada uno de los procesos realizados/Número de procesos	% En 24 meses el 100% de procesos cumple el criterio
Se ha construido la base de datos con información desagregada por sexo en cada fase de los procesos de selección	Sí/No				
Se presenta información sobre distribución de la participación por sexo y méritos profesionales en las diferentes etapas en cada uno de los procesos realizados/Número de procesos	% En 24 meses el 100% de procesos cumple el criterio				
TEMPORALIDAD	A medio plazo la construcción del sistema (6 meses) y seguimiento de información anual				

ACCIÓN 2.3.2		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO 3	Vigilar el resultado de los procesos de acceso, selección y provisión	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un análisis de impacto de género de las convocatorias u ofertas que se planteen a nivel de SSCC de Apoyo del SAS	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisión de Igualdad del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personas que participan en procesos de selección	
INDICADOR (VALOR)	Nº procesos que se acompañan con un informe de análisis de impacto de género de /Nº total de procesos de selección Resultado del análisis de impacto de género	Sí/No % En 12 meses el 80% de procesos cumple el criterio
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual	

ACCIÓN 2.3.3		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO	Vigilar el resultado de los procesos de acceso, selección y provisión	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formar a las Comisiones de Igualdad de los centros para que realicen análisis de impacto de género de las convocatorias.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Comisiones de Igualdad de los centros	
INDICADOR (VALOR)	Número de personas de las Comisiones de Igualdad con formación en “análisis de impacto de género”/Número de personas de las Comisiones de igualdad de los centros	%
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) seguimiento anual. 60% de las personas de las comisiones contarán con esta formación en un período de 24 meses	

OBJETIVO 4. Alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres especialmente en aquellos grupos en los que exista una sub-representación de mujeres

ACCIÓN 2.4.1		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO	Alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres especialmente en aquellos grupos en los que exista una sub-representación de mujeres	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Designar dentro del centro a una unidad/persona encargada de garantizar la Igualdad de Género en la gestión de personas del centro en el marco de la Comisión de Igualdad del Centro y dotarla de formación y recursos necesarios para cumplir su cometido.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección del centro	
COLECTIVO RECEPTOR	Unidad de gestión de profesionales/RRHH del centro	
INDICADOR (VALOR)	Existe una persona en el centro (o la Comisión de Igualdad del centro asume esta función) que supervisa los procesos de selección para garantizar la igualdad en la gestión del personal del centro	Sí/No
TEMPORALIDAD	Inmediato (menos de 6 meses)	

ACCIÓN 2.4.2		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO 4	Alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres especialmente en aquellos grupos en los que exista una sub-representación de mujeres	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Cumplir, y vigilar el cumplimiento en los centros, con los porcentajes de cupo que establece la legislación para contratar a personas con diversidad funcional	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros	
INDICADOR (VALOR)	Nº de personas con diversidad funcional según categoría y sexo/ Número de personas contratadas según categoría y sexo.	%
TEMPORALIDAD	En 12 meses y seguimiento anual	

ACCIÓN 2.4.3		
EJE	ACCESO Y SELECCIÓN	
OBJETIVO	Alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres especialmente en aquellos grupos en los que exista una sub-representación de mujeres	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elegir, a igualdad de otras condiciones, a las mujeres candidatas a un puesto en aquellas categorías y especialidades en las que este se encuentre especialmente subrepresentadas, con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de selección y contratación de personas, tanto a nivel de servicios centrales de apoyo como en los centros	
INDICADOR (VALOR)	Nº de veces que se ha aplicado la cláusula/Nº de convocatorias en las que se ha producido un empate	%
TEMPORALIDAD	Continua , seguimiento anual	

EJE 3: SEGREGACION VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: *Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación, en los procesos de promoción profesional*

ACCIÓN 3.1.1	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación, en los procesos de promoción profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar el PRO008. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS en los aspectos relativos a promoción profesional
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS/Comisión Igualdad
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que se presenta a procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios
INDICADOR (VALOR)	Se ha desarrollado el PR008 para incorporar la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional del SSPA del SIIG-SAS
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)

ACCIÓN 3.1.2	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación, en los procesos de promoción profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar que las personas que forman parte de los procesos de provisión de puesto de dirección y cargos intermedios tengan formación en género, al menos realice el curso “Sensibilización en IOMH en el SAS” disponible en IgualSAS, y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06)
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Dirección de los centros/Comisiones de Igualdad de los centros.
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios
INDICADOR (VALOR)	Nº de personas que forman parte de los procesos de provisión de puesto de dirección

	y cargos intermedios que han realizado el curso “Sensibilización en IOMH en el SAS” disponible en IgualSAS o formación similar/Número total de personas que forman parte de esos procesos	% En el 100% de procesos debe incorporarse una persona de la Comisión de Igualdad y/o con formación en IOMH
TEMPORALIDAD	Continua con seguimiento anual	

ACCIÓN 3.1.3		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación, en los procesos de promoción profesional	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Vigilar, a través de las Comisiones de igualdad de los centros, que se hacen públicos los criterios de promoción y difundirlos a todo el personal a través de todos los espacios de comunicación habituales del SSPA y de los centros.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los Centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Número de procesos de promoción en los que se han difundido los criterios de promoción a través de los espacios de comunicación habituales/número de procesos realizados	% El 100% de procesos cumple el criterio
TEMPORALIDAD	Inmediato con seguimiento anual	

ACCIÓN 3.1.4		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar la transparencia, objetividad y no discriminación, en los procesos de promoción profesional	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar la información de las personas que participan en los procesos de promoción para ocupar cargos de responsabilidad, desagregada por sexo registrando la participación en las distintas fases	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección de los centros/Comisiones de Igualdad de los centros/Comisión Igualdad SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios	
INDICADOR (VALOR)	Nº de mujeres/hombres que participan en los procesos de promoción para ocupar cargos de responsabilidad separando por las distintas fases del proceso/Nº total	Nº

	de personas que participan en las distintas fases del procesos	% 100% de procesos cumple el criterio
TEMPORALIDAD	Continua con seguimiento anual	

OBJETIVO 2. Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas

ACCIÓN 3.2.1		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer mecanismos de reconocimiento a los centros que introduzcan medidas de acción positiva y programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y a otras áreas en las que se encuentren sub-representadas, en especial a cargos intermedios.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Dirección de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios/ Personal directivo y cargos intermedios	
INDICADOR (VALOR)	Nº de veces en los que se han aplicado medidas de acción positiva y programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y otras áreas en las que se encuentren sub-representada/Número de convocatorias de promoción realizadas	%
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar a corto plazo (menos de 6 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 3.2.2		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Estudiar las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso a puestos de responsabilidad en mujeres	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/IgualSAS	

COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios/ Personal directivo y cargos intermedios/Totalidad de la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado un estudio en profundidad sobre las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso a puestos de responsabilidad en mujeres y varones	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 3.2.3		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomentar/reconocer y difundir desde los servicios centrales de apoyo a aquellos centros adscritos al SSPA que desarrollan medidas extras a las establecidas normativamente, para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Por ejemplo mediante su publicación en la web IgualSAS, incorporación en objetivos individuales y otras.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Comisiones de Igualdad/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS/Direcciones de los centros	
INDICADOR (VALOR)	Número de centros en los que se han desarrollado medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y la ayuda a personas con personas dependientes a cargo más allá de la normativa/Número total de centros Nº de hombres/mujeres que se han acogido a estas medidas/Total plantilla de cada centro	% %
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar a corto plazo (menos de 6 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 3.2.4		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar en las convocatorias y oferta de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios que las personas que disfruten de cualquier medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional reciban el mismo trato y valoración y que se les hace llegar información de convocatorias	

ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección de los centros/Comisiones de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que ha disfrutado de alguna medida de conciliación y que participa en cualquiera de las fases de los procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios	
INDICADOR (VALOR)	Se han informado a personas que están disfrutando de medidas de conciliación de los procesos de selección de hombres y de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representados/as Nº de personas en esta situación que se han presentado a estas convocatorias Nº de personas en esta situación que se han presentado a estas convocatorias y han conseguido el puesto	Sí/No Nº
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar a corto plazo (menos de 6 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 3.2.5		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Potenciar el acceso de mujeres a aquellos puestos y niveles en los que estén infra-representadas	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar acciones de formación y sensibilización en género dirigidas a todo el personal y que contribuyan a eliminar los estereotipos de género que inciden en las dificultades de desarrollo profesional de las mujeres. Promover la realización del curso de “sensibilización en IOMH” , y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06)	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SSPA	
INDICADOR (VALOR)	Se han desarrollado acciones de formación y sensibilización en género Se ha facilitado la asistencia/realización de un curso en IOHM y género Nº de Hombres/Mujeres que participan en la formación	Sí/No Nº %
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar a corto plazo (menos de 6 meses) y seguimiento anual	

OBJETIVO 3 Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género, para toda la plantilla

ACCIÓN 3.3.1		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género, para toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en la documentación relativa al Modelo de gestión por competencias del SSPA y en el desarrollo del mismo	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de personal acreditable	
INDICADOR (VALOR)	Se ha incorporado la perspectiva de género en la documentación relativa al Modelo de gestión por competencias del SSPA y en el desarrollo del mismo	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 3.3.2		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género, para toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar la formación en género a las personas que implantan y desarrollan el Modelo de gestión de competencias y el Plan de Formación del SAS. Como mínimo que realicen el curso de “Sensibilización en IOMH disponible en IgualSAS”, y la formación que se especifique en su perfil en el plan de formación de IOMH (conforme a PRO 06), así como el reciclaje que indique como necesario para mantener actualizados sus conocimientos sobre igualdad	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal responsable del Plan de formación y de la implantación del Modelo de gestión por competencias.	
INDICADOR (VALOR)	Nº de Hombres y de mujeres responsables del Plan de formación del SAS y/o de la acreditación e implantación del modelo de gestión por competencias que cuentan con la formación/Número total de hombres y de mujeres responsables del Plan de formación del SAS y/o de la acreditación e implantación del modelo de gestión por competencias.	Sí/No Nº

		%
TEMPORALIDAD	Inmediato con seguimiento anual. El 100% del personal habrá recibido esta formación en 24 meses reciclaje cada 3 años en Formación sobre Igualdad.	

ACCIÓN 3.3.3		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género, para toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Definir un plan de desarrollo profesional en el que cualquier persona de cualquier centro pueda identificar sus metas laborales a corto, medio y largo plazo en función de sus competencias funcionales	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Se ha definido un plan de desarrollo profesional a corto, medio y largo plazo	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 24 meses)	

ACCIÓN 3.3.4		
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Impulsar el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género, para toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Dar difusión a todo el personal, en todos los centros del SSPA, de los cursos y actividades formativas ofertadas a través de los canales previstos en el PRO06*	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Responsables de formación de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Nº de actividades que se han publicitado/Nº actividades totales existentes	%
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar de manera inmediata y seguimiento anual	

OBJETIVO 4 Velar por el reparto equitativo de funciones y tareas dentro de cada categoría profesional

ACCIÓN 3.4.1	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Velar por el reparto equitativo de funciones y tareas dentro de cada categoría profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un estudio para revisar las funciones y tareas que realizan hombres y mujeres dentro de cada categoría profesional. Analizar el reconocimiento, valor atribuido y material asociado a las tareas ²²
ÓRGANO RESPONSABLE	Direcciones de los centros/Comisiones de Igualdad/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS
INDICADOR (VALOR)	Se ha estudiado la distribución de tareas y responsabilidades en unidades y categorías más feminizadas. Si/No Al menos en dos categorías profesionales de 6 unidades clínicas
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar a corto plazo y seguimiento anual

OBJETIVO 5 Valorar el impacto de género de las actividades para la promoción profesional

ACCIÓN 3.5.1	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO 4	Valorar el impacto de género de las actividades para la promoción profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Crear un sistema de indicadores y registros sistemáticos y ágiles que permitan obtener datos concretos y objetivos sobre la situación profesional de mujeres y hombres en el SAS y mapear la situación en los centros
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla del SAS
INDICADOR (VALOR)	Se ha creado un sistema de indicadores Si/No Se ha creado un sistema de registros sistemáticos Si/No Existe un mapa de resultados de indicadores de IOMH de los centros Si/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)

²² SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/home.htm>

ACCIÓN 3.5.2	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Valorar el impacto de género de las actividades para la promoción profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar y analizar el número de participación por sexo y los méritos de los resultados de las distintas fases de los procesos de selección de cualquier tipo (solicitudes, superación de las distintas fases y resultado final).
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/ Personal que participa en los procesos de selección y contratación
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla del SAS
INDICADOR (VALOR)	Distribución de la participación por sexo y méritos profesionales en las diferentes etapas %
TEMPORALIDAD	Continuo, a iniciar a medio plazo (menos de 12 meses) y seguimiento anual

ACCIÓN 3.5.3	
EJE	SEGREGACIÓN VERTICAL: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Valorar el impacto de género de las actividades para la promoción profesional
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un seguimiento cada dos años sobre la Opinión de hombres y mujeres del SAS acerca de los obstáculos y oportunidades para la promoción profesional y el impacto de las medidas que se desarrollen (mediante el cuestionario de Opinión de IgualSAS o Barómetro Igualdad breve).
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS /Comisión de Igualdad/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla del SAS
INDICADOR (VALOR)	Se ha valorado la Opinión de hombres y mujeres del SAS acerca de los obstáculos y oportunidades para la promoción profesional y el impacto de las medidas que se desarrollen (mediante el cuestionario de Opinión) Grado de satisfacción del personal con las medidas adoptadas para superar los obstáculos para la promoción profesional desagregado por sexo Sí/No % de satisfacción alta desagregado por sexo
TEMPORALIDAD	Bienal

EJE 4: FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar

ACCIÓN 4.1.1		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO 1	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Integrar la perspectiva de género en La Estrategia de Políticas de Formación del SSPA .Introduciendo formación en equidad de género con las diferentes materias y con distintos niveles, poniendo especial empeño en formar al personal asistencial en la prevención, detección y el tratamiento de los casos de violencia de género.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación y en especial en los procesos de difusión/Comisión de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de plantilla SAS	
INDICADOR (VALOR)	Se ha integrado la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Formación del SSPA	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 4.1.2		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un análisis sobre las necesidades formativas de hombres y mujeres en el SAS y sobre su nivel de conocimientos en materia de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, mediante la realización de cuestionarios que además permita conocer el nivel de conocimientos sobre igualdad.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI /Dirección de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado un análisis de necesidades formativas de hombres y mujeres en el SAS	Sí/No

TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)
--------------	---------------------------------

ACCIÓN 4.1.3					
EJE	FORMACIÓN				
OBJETIVO	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar				
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer criterios objetivos para que la selección de las personas que acceden a la formación se realice en IOHM y que aquellas personas con menor cualificación, o personas con que se han acogido a medidas de conciliación accedan de forma prioritaria a las acciones de formación, fomentar la formación online y/o en horario laboral				
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Direcciones de los centros /Comisión de Igualdad del SAS/Responsables de la formación continuada de los centros				
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que participa en cualquiera de las fases de los procesos de formación y en especial en los procesos de difusión/Comisión de Igualdad				
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Se han establecido criterios objetivos para la selección priorizando, entre otros criterios, a las personas con menor cualificación, y personas que se han acogido a medidas de conciliación</td> <td>Sí/No</td> </tr> <tr> <td>Número de cursos que incorporan ese objetivo/Total de cursos</td> <td>%</td> </tr> </table>	Se han establecido criterios objetivos para la selección priorizando, entre otros criterios, a las personas con menor cualificación, y personas que se han acogido a medidas de conciliación	Sí/No	Número de cursos que incorporan ese objetivo/Total de cursos	%
Se han establecido criterios objetivos para la selección priorizando, entre otros criterios, a las personas con menor cualificación, y personas que se han acogido a medidas de conciliación	Sí/No				
Número de cursos que incorporan ese objetivo/Total de cursos	%				
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)				

ACCIÓN 4.1.4	
EJE	FORMACIÓN
OBJETIVO	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	<p>Facilitar la formación continuada en jornada laboral.</p> <p>4.1.4 Es necesario cuantificar la formación en horario laboral, específicamente la formación imprescindible para el desarrollo de las competencias profesionales, poniendo especial atención en la formación presencial de nuevas tecnologías de la información (TICS) para disminuir la brecha digital de género y para promoción interna</p>

ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección de los centros/responsables de formación en el SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Identificación en el plan de formación del centro de las actividades formativas imprescindibles para la competencia en el puesto de trabajo y programar su realización en jornada laboral. Distribución de hombres y mujeres que realizan actividades formativas por sexo y por modalidad (en horario laboral o fuera del horario laboral)	Nº %
TEMPORALIDAD	Continua con inicio a medio plazo (menos de 12 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 4.1.5		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas, para los y las trabajadoras, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar campañas para concienciar a la plantilla del centro, en especial a las mujeres, sobre los beneficios y necesidades de recibir formación continuada (a través de trípticos, videos y otros medios ..)	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Dirección de los centros/responsables de formación/Comisiones de igualdad de los centros	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SSPA	
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado una campaña de sensibilización en el centro sobre los beneficios y necesidades de recibir formación continuada	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

OBJETIVO 2. Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con su desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal con el fin de equilibrarlos

ACCIÓN 4.2.1

EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con su desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal con el fin de equilibrarlos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Potenciar la formación de mujeres en las competencias necesarias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres estableciendo criterios de selección en estos cursos que prioricen a las mujeres,	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Responsables de formación	
COLECTIVO RECEPTOR	Mujeres de la plantilla del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Número de cursos en los que a igualdad de méritos en la selección se seleccionan mujeres para acceder a actividades formativas de: TIC, liderazgo y dirección de personas y otras que sean mayoritariamente solicitadas por hombres/ Número de cursos relacionados con TIC, Dirección de personas, liderazgo y otros solicitados mayoritariamente por hombres.	% % de cursos en los que se reserva entre 40-60% de plazas para mujeres, siempre que haya solicitudes suficientes.
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar de manera inmediata y seguimiento anual	

ACCIÓN 4.2.2		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con su desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal con el fin de equilibrarlos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Favorecer el acceso al conjunto de la oferta formativa, de forma paritaria, Y PROPORCIONAL incidiendo en aquellas áreas o competencias en las que existe una segregación horizontal del personal	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Responsables de formación	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de plantilla que solicita curso	
INDICADOR (VALOR)	Número de cursos según contenidos en los que existe	%

	una distribución paritaria del alumnado/ Número total de cursos según contenidos	
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar de manera inmediata y seguimiento anual	

ACCIÓN 4.2.3		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con su desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal con el fin de equilibrarlos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Priorizar el acceso a la formación a aquellas personas en las que la realización del curso supondrá la adquisición de nuevas competencias profesionales	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Responsables de selección de alumnado en centrales	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que solicita actividad formativa en nuevas competencias por primera vez	
INDICADOR (VALOR)	Se ha establecido entre los criterios de priorización para seleccionar al alumnado el no contar con formación previa en las competencias que se trabajan en el curso	Sí/No
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar de manera inmediata y seguimiento anual	

ACCIÓN 4.2.4		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con su desempeño profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores en los que existe una segregación horizontal con el fin de equilibrarlos	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomentar la formación de las mujeres en otras áreas que no estén estrictamente relacionadas con el desempeño del trabajo (ej. Gestión, prevención de riesgos laborales, informática, liderazgo y estilos de dirección, etc.) pero que supongan competencias para la promoción profesional.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Responsables de formación/EASP	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que solicita actividad formativa	

INDICADOR (VALOR)	Número de horas de formación por sexo en actividades formativas sobre competencias directivas, habilidades informáticas, PRL, otras	Número horas hombres	Número horas mujeres
TEMPORALIDAD	Continuo a iniciar de manera inmediata y seguimiento anual		

OBJETIVO 3. Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género

ACCIÓN 4.3.1			
EJE	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar el número de participación por sexo en las distintas fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación) y según modalidades formativas y perfiles profesionales		
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Responsables de formación en SSCC de Apoyo y en los centros/Comisiones de Igualdad		
COLECTIVO RECEPTOR	Personal que solicita y realiza actividades formativas		
INDICADOR (VALOR)	Se ha procedido al registro de participación por sexo en las distintas fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación) y según modalidades formativas y perfiles profesionales	Sí/No	
	Distribución de profesionales según la participación en las distintas fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación), por sexo y según modalidades formativas y perfiles profesionales	%	El 100% de los procesos formativos cumple el criterios
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual		

ACCIÓN 4.3.2			
EJE	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un estudio de seguimiento sistemático y bienal de las acciones de formación desagregando los datos por sexo		
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS/Responsables de formación/Comisiones de Igualdad		

COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado un estudio de seguimiento sistemático de las acciones de formación Principales resultados del estudio de seguimiento	Sí/No
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento bienal	

ACCIÓN 4.3.2		
EJE	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Valorar las acciones formativas desde la perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Monitorizar el gasto en formación en función del sexo y ajustada por la plantilla	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS/Responsables de formación/Comisiones de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Gastos medio en formación hombre/mujeres por perfiles profesionales	Euros
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento bienal	

EJE 5: RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

OBJETIVO1: Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS

ACCIÓN 5.1.1	
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION
OBJETIVO	Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Proporcionar al personal una adecuada información acerca de las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral disponibles a través de las Direcciones y Comisiones de Igualdad de los centros
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/UAP/Comisiones de Igualdad de los centros
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS
INDICADOR (VALOR)	Número total de personas que manifiesta conocer las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral disponibles/Totalidad de plantilla % El 80% de las personas consultadas conocen las medidas existentes en 24 meses
TEMPORALIDAD	Continuo de inicio inmediato (menos de 6 meses) y seguimiento bienal

ACCIÓN 5.1.2	
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION
OBJETIVO	Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar campañas de sensibilización entre la plantilla y sus familiares en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y sobre cultura organizacional favorable a la reducción del conflicto trabajo remunerado/demandas familiares(trípticos, videos, plataforma,,,). Ampliar el espectro de estas campañas para incluir a las personas usuarias que nos visitan a diario (a través de pantallas de centros, trípticos, etc.).
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisiones de Igualdad
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS
INDICADOR (VALOR)	Número de centros en los que se han llevado a cabo campañas de sensibilización entre la plantilla y sus familiares en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y sobre cultura %

	organizacional favorable a la reducción del conflicto trabajo remunerado/demandas familiares/ número total de centros Nº de campañas llevadas a cabo	Nº El 80% cumple el criterio en 24 meses
TEMPORALIDAD	Continuo de inicio inmediato (menos de 6 meses) y seguimiento bienal	

ACCIÓN 5.1.3		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Avanzar en el desarrollo de un sistema de responsabilidad familiar corporativa en colaboración con la UCPRL a partir de un estudio de doble presencia	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL/EASP/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Existe un sistema de responsabilidad familiar corporativa	Sí/No El 100% del modelo estará diseñado y pilotado en 24 meses.
TEMPORALIDAD	Inicio inmediato (menos de 6 meses) Seguimiento bienal.	

ACCIÓN 5.1.4		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Definir una acción formativa dirigida a cargos intermedios sobre factores organizacionales favorables a una buena conciliación	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisiones de Igualdad/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal directivo, cargos intermedios, Direcciones de UGC/	
INDICADOR (VALOR)	Se ha diseñado la formación Nº de hombres y mujeres con cargos de responsabilidad que han participado a esas acciones/Total de personas con	Sí/No % Como mínimo el 20% del

	cargo	cargos intermedios contarán con esta formación en 24 meses
TEMPORALIDAD	Inicio a medio plazo (menos de 12 meses) con seguimiento anual.	

ACCIÓN 5.1.5		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar la mención explícita al principio de IOMH en el Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Existe mención explícita al principio de IOMH en el Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud	Sí/No
TEMPORALIDAD	Inmediato	

OJETIVO 2. Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios

ACCIÓN 5.2.1		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En los puestos en los que sea posible, permitir realizar horarios de trabajo adaptados al de colegios y escuelas infantiles para facilitar la atención de menores y personas dependientes	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de centros/Cargo intermedio de los centros/Comisiones de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS con menores a cargo	

INDICADOR (VALOR)	Número de hombres/mujeres con horarios adaptados/ Numero de hombres/mujeres con menores a cargo y por centro	%
TEMPORALIDAD	Continuo con inicio a medio plazo (menos de 12 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 5.2.2		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Facilitar que aquellas personas que tengan una reducción de la jornada, puedan acumular el tiempo de reducción de ésta, haciéndolos coincidir con los periodos vacacionales de los hijos e hijas, o en los periodos necesarios para el cuidado y atención de personas dependientes siempre que el servicio lo permita	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de centros/Cargo intermedio de los centros/Comisiones de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS con personas dependientes a cargo	
INDICADOR (VALOR)	Nº de mujeres/hombres que han acumulado la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as o de personas dependientes/ Número de mujeres/hombres con personas dependientes a cargo	%
TEMPORALIDAD	Continuo con inicio a medio plazo (menos de 12 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 5.2.3		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Posibilitar y priorizar la asistencia a formación a aquellas personas trabajadoras que estén disfrutando un permiso de excedencia por cuidado de personas dependientes, haciéndoles llegar información actualizada sobre formación a realizar a través de responsables de formación de los centros y dándoles prioridad en el proceso de selección	

ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Responsables de formación de los centros o unidades del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SAS con excedencia por cuidado de personas dependientes	
INDICADOR (VALOR)	Número de hombres/mujeres en excedencia por cuidados que solicitan curso/Nº de mujeres/hombres que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidados Nº de mujeres/hombres que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidados que asisten a formación/ Nº de mujeres/hombres que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidados y solicitan curso	%
TEMPORALIDAD	Continuo con inicio a medio plazo (menos de 12 meses) y seguimiento anual	

ACCIÓN 5.2.4		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promover el teletrabajo, en los puestos que lo permitan, manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Cargos intermedios/Comisión de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS que realiza funciones que pueden ser realizadas de forma telemática	
INDICADOR (VALOR)	Nº de mujeres/hombres que trabajan de forma telemática/número de mujeres/hombres en puestos que pueden realizar sus funciones de forma telemática	%
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

OJETIVO 3. Valorar el resultado de la aplicación de las medidas para la conciliación

ACCIÓN 5.3.1		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Valorar el resultado de la aplicación de las medidas para la conciliación	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Profundizar en el estudio sobre necesidades de conciliación de la plantilla y problemas percibidos para su disfrute, para diseñar medidas adaptadas a los distintos perfiles profesionales (mediante cuestionario, estudio cualitativo, etc)	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Comisiones Igualdad/URLI/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado un estudio sobre necesidades de conciliación de la plantilla	Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

ACCIÓN 5.3.2		
EJE	RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y MEDIDAS DE CONCILIACION	
OBJETIVO	Valorar el resultado de la aplicación de las medidas para la conciliación	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Recabar información sistemática y periódica sobre el uso de las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral disponibles con datos desagregados por sexo, sobre las necesidades percibidas y sobre la opinión acerca de las medidas utilizadas (cuestionario de opinión bianual)	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UAP/Comisiones de Igualdad/URLI/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SAS	
INDICADOR (VALOR)	Se ha valorado la opinión y las necesidades percibidas de los y las profesionales del SAS sobre el uso de las medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral mediante un cuestionario de opinión	Sí/No
	Resultados principales del cuestionario de opinión	
TEMPORALIDAD	Seguimiento bianual	

EJE 6: POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO 1: *Velar por la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política de igualdad de género en materia de política salarial*

ACCIÓN 6.1.1	
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Velar por la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política de igualdad de género en materia de política salarial
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Revisar el modelo de incentivos de forma que garantice que los incentivos se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos como actitudes, etc
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Cargos intermedios
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad plantilla SAS sujeta a incentivos
INDICADOR (VALOR)	Se establecido el modelo Sí/No
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)

ACCIÓN 6.1.2	
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Velar por la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política de igualdad de género en materia de política salarial
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Cargos intermedios
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad plantilla SAS que cuenta con complementos salariales y retribución variable
INDICADOR (VALOR)	Se han establecido criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable Sí/No
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)

ACCIÓN 6.1.3		
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA	
OBJETIVO	Velar por la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política de igualdad de género en materia de política salarial	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir internamente los criterios seguidos en la definición de categorías y conceptos salariales	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/Direcciones de los centros/Comisión Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SSPA	
INDICADOR (VALOR)	Los criterios seguidos en la definición de categorías y conceptos salariales se difunden a través de la web del SAS	Sí/No
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)	

OBJETIVO 2. Impulsar la sensibilización sobre este fenómeno

ACCIÓN 6.2.1		
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA	
OBJETIVO	Impulsar la sensibilización sobre este fenómeno	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formar al personal implicado en la política salarial acerca de la IOMH y de la no discriminación salarial por razón de sexo.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ URLI/ IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal responsable de la política salarial del SAS/ Direcciones de los centros/UAP	
INDICADOR (VALOR)	Número de personas implicadas en la política retributiva y aplicación de las mismas que han recibido formación en IOMH y en discriminación salarial por razón de sexo/Número de hombres y mujeres implicadas en la política retributiva y su aplicación en el SAS	% En 24 meses el 100% del personal implicado cumplirá el criterio
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	

OBJETIVO 3. Evaluar el impacto de las medidas propuestas

ACCIÓN 6.3.1	
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Evaluar el impacto de las medidas propuestas
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer indicadores que permitan evaluar el impacto de la política retributiva sobre la brecha salarial de género, las causas de la misma y su evolución en el tiempo
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal responsable de la política salarial del SAS/ Dirección General de Profesionales del SAS/ Direcciones de los centros/UAP/Comisión de Igualdad
INDICADOR (VALOR)	Se han construido indicadores Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)

ACCIÓN 6.3.2	
EJE	POLÍTICA RETRIBUTIVA XO
OBJETIVO	Evaluar el impacto de las medidas propuestas
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un estudio en profundidad sobre las diferencias salariales de hombres y mujeres en el SAS
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Personal responsable de la política retributiva SAS/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal responsable de la política salarial del SAS/ Totalidad plantilla
INDICADOR (VALOR)	Se ha realizado el estudio Sí/No
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)

EJE 7: SALUD LABORAL, PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el SAS, considerando las diferencias por sexo

ACCIÓN 7.1.1	
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el SAS, considerando las diferencias por sexo
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaborar, difundir entre las UPRL de SAS y aplicar un check-list para identificar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica preventiva
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud
INDICADOR (VALOR)	Se ha elaborado un check-list para identificar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica preventiva
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)

ACCIÓN 7.1.2	
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el SAS, considerando las diferencias por sexo
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formar en género a las personas de las UPRL y VS del SAS. Incorporar a IgualSAS a las personas de las UPRL y VS y proporcionar un directorio de cursos
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL/IgualSAS
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud
INDICADOR (VALOR)	Nº de mujeres/hombres en las UPRL/VS que han recibido formación en IOHM/ Hombres y mujeres de la UPRL/VS
	% En 24 meses el 80% del personal cumplirá el criterio

TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)	
ACCIÓN 7.1.3		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el SAS, considerando las diferencias por sexo	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Analizar el tipo actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud	
INDICADOR (VALOR)	Nº y tipo de actuaciones preventivas que se han desarrollado/Número de mujeres en situación de embarazo o lactancia	%
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual	

ACCIÓN 7.1.4		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el SAS, considerando las diferencias por sexo	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promover la difusión de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la práctica preventiva a partir de la web SIPSAS* y elaborar un decálogo con las mejores BBPP	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL/IgualSAS/SIPSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud	
INDICADOR (VALOR)	Número de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la práctica preventiva a partir de la web SIPSAS	Sí/No
TEMPORALIDAD	Continuo con seguimiento anual	

OBJETIVO 2. Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral

ACCIÓN 7.2.1		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Dar a conocer el <i>Protocolo</i> de <i>acoso</i> laboral, sexual y por razón de sexo de la Administración de la <i>Junta de Andalucía</i> entre todo el personal del SAS, y vigilar su aplicación	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/UCPRL	
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SSPA víctima de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el SAS	
INDICADOR (VALOR)	Existe una BBDD e informe que recoge la aplicación del protocolo	Sí/No
TEMPORALIDAD	Continua con seguimiento anual	

ACCIÓN 7.2.2		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer un compromiso institucional , donde se incluya la parte social, de tolerancia cero con cualquier forma de discriminación o violencia por razón del sexo y darla a conocer a toda la plantilla haciendo una difusión de ámbito general	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI	
COLECTIVO RECEPTOR	Totalidad de la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Se ha hecho explícito el compromiso institucional de tolerancia cero con cualquier forma de discriminación o violencia por razón del sexo	Sí/No

TEMPORALIDAD	Inmediato
ACCIÓN 7.2.3	
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Ofrecer cursos formativos en materia de género, violencia de género y abordaje integral de estas situaciones e incorporar esta formación como objetivo individual o de equipo de la UGC en Contrato programa; y/o reconocer como méritos en la bolsa y en procesos de oposiciones. Proponer a la ACSA que se incluya la formación en IOMH en los sistemas de acreditación de las competencias individuales de profesionales y de unidades, centros y de programas
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/UCPRL
COLECTIVO RECEPTOR	Personal del SSPA
INDICADOR (VALOR)	Nº de hombres/mujeres que han recibido formación en materia de acoso por razón de sexo, acoso sexual y violencia de género y abordaje integral de estas situaciones/Número de hombres y mujeres en el SAS
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (menos de 6 meses) seguimiento anual

ACCIÓN 7.2.4	
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Adoptar medidas para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difusión del <i>Protocolo de acoso</i> laboral, sexual y por razón de sexo de la Administración de la <i>Junta de Andalucía (en versión reducida-tríptico)</i> Añadir "Para dar a conocer a toda la plantilla, a la vez que se difunde la declaración de tolerancia cero, firmada por la dirección de la empresa y en acuerdo de mesa sectorial
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/ Personal de las UPRL y Vigilancia de la Salud/Comisión de Igualdad/UAP
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal SAS

INDICADOR (VALOR)	Número de canales a través de los cuales se ha difundido el <i>Protocolo</i> de acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la Administración de la Junta de Andalucía	Sí/No
TEMPORALIDAD	Inmediato	

OBJETIVO 3. DESARROLLAR MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS EXPUESTAS A LAS POSIBLES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y/O MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD (VÍCTIMAS VIOLENCIA, DIVERSIDAD DE OPCIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD FUNCIONAL, INMIGRANTES, MUJERES Y HOMBRES CON GRANDES DEPENDIENTES A CARGO...)

ACCIÓN 7.3.1		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Desarrollar medidas específicas para personas expuestas a las posibles formas de discriminación y/o mujeres en situación de especial vulnerabilidad (víctimas violencia, diversidad de opción e identidad de género, diversidad funcional, inmigrantes, mujeres y hombres con grandes dependientes a cargo...)	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/UAP/Unidades de VS	
COLECTIVO RECEPTOR	Mujeres víctimas de violencia de género	
INDICADOR (VALOR)	Número de mujeres víctimas de violencia de género que ha recibido respuesta asistencial y atención personalizada así como derivación a la red de recursos públicos/Número de mujeres víctimas de violencia de género que se han identificado	%
TEMPORALIDAD	Inmediato con seguimiento anual	

ACCIÓN 7.3.2		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Desarrollar medidas específicas para personas expuestas a las posibles formas de discriminación y/o mujeres en situación de especial vulnerabilidad (víctimas violencia, diversidad de opción e identidad de género, diversidad funcional, inmigrantes, mujeres y hombres con	

	grandes dependientes a cargo...)	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de estos temas que ayuden a su prevención, al menos dos al año	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/ Comisión de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SSPA	
INDICADOR (VALOR)	Nº de campañas de sensibilización en materia de género y violencia de género que se han realizado a nivel de Servicios centrales de apoyo y a nivel de centros	Nº
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses) con seguimiento anual	

ACCIÓN 7.3.3		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Desarrollar medidas específicas para personas expuestas a las posibles formas de discriminación y/o mujeres en situación de especial vulnerabilidad (víctimas violencia, diversidad de opción e identidad de género, diversidad funcional, inmigrantes, mujeres y hombres con grandes dependientes a cargo...)	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar situaciones de especial vulnerabilidad y realizar un seguimiento del impacto que las medidas que se adopten pueda tener sobre estas personas	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Unidades de Vigilancia de la Salud	
COLECTIVO RECEPTOR	Personas víctimas de violencia de género, con personas a cargo, con otras condiciones de vulnerabilidad que trabajan en el SAS	
INDICADOR (VALOR)	Se ha procedido a registrar las situaciones de especial vulnerabilidad Número de personas en situaciones de vulnerabilidad beneficiarias de alguna medida de apoyo/número de personas en situaciones de vulnerabilidad	Sí/No %
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)	

ACCIÓN 7.3.4		
EJE	SALUD LABORAL, PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	

OBJETIVO	Desarrollar medidas específicas para personas expuestas a las posibles formas de discriminación y/o mujeres en situación de especial vulnerabilidad (víctimas violencia, diversidad de opción e identidad de género, diversidad funcional, inmigrantes, mujeres y hombres con grandes dependientes a cargo...)	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promover a través de IgualSAS la difusión de buenas prácticas y el desarrollo de acciones positivas para apoyar a mujeres en situación de especial vulnerabilidad o que puedan sufrir doble discriminación	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS/Comisiones de Igualdad	
COLECTIVO RECEPTOR	UAP/ Unidades de PRL y VS/ cargos intermedios/dirección de los centros	
INDICADOR (VALOR)	Se han difundido las buenas prácticas y el desarrollo de acciones positivas para apoyar a mujeres en situación de especial vulnerabilidad o que puedan sufrir doble discriminación	Sí/No
TEMPORALIDAD	Inmediato con seguimiento anual	

8.1. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS

OBJETIVO 1: Sensibilizar y formar a las personas del SAS en equidad de género e igualdad de oportunidades

ACCIÓN 8.1.1		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Sensibilizar y formar a las personas del SAS en equidad de género e igualdad de oportunidades	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar un Plan de Formación en IOMH dirigido a todos los colectivos del SSPA: personal directivo y cargos intermedios; responsables de procesos de selección, de promoción, trabajadoras y trabajadores, y otros colectivos	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Existe un Plan de formación en IOMH en el SSPA	Sí/No
TEMPORALIDAD	A medio plazo (12 meses)	

ACCIÓN 8.1.2					
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS				
OBJETIVO	Sensibilizar y formar a las personas del SAS en equidad de género e igualdad de oportunidades				
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilizar a la plantilla sobre el valor de la formación en igualdad. Garantizar que todo el personal del SAS realice al menos el curso de "Sensibilización en IOMH del SAS" disponible en la web IgualSAS.				
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/ Comisión de Igualdad/IgualSAS				
COLECTIVO RECEPTOR	Todo el personal del SSPA				
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Nº de hombres y mujeres que han realizado la formación /Número de hombres y mujeres en el SSPA</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>En 24 meses el 50% de personas cumplirán el criterio</td> </tr> </table>	Nº de hombres y mujeres que han realizado la formación /Número de hombres y mujeres en el SSPA	%		En 24 meses el 50% de personas cumplirán el criterio
Nº de hombres y mujeres que han realizado la formación /Número de hombres y mujeres en el SSPA	%				
	En 24 meses el 50% de personas cumplirán el criterio				
TEMPORALIDAD	Bienal				

ACCIÓN 8.1.3			
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS		
OBJETIVO	Sensibilizar y formar a las personas del SAS en equidad de género e igualdad de oportunidades		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar y aplicar el PRO009. Procedimiento para incorporar la Igualdad de Oportunidades y trato en los planes de formación del SSPA		
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión Igualdad del SAS/ IgualSAS		
COLECTIVO RECEPTOR	Direcciones de los centros/Personal responsable de la formación en el SSPA/ Comisión de Igualdad de los centros		
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Se ha diseñado el procedimiento</td> <td>Sí/No</td> </tr> </table>	Se ha diseñado el procedimiento	Sí/No
Se ha diseñado el procedimiento	Sí/No		
TEMPORALIDAD	Medio plazo (menos de 12 meses)		
ACCIÓN 8.1.4			

EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Sensibilizar y formar a las personas del SAS en equidad de género e igualdad de oportunidades	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incluir la perspectiva de género en todas las fases del diseño e implementación de las actividades formativas. Elaborar un checklist para la valoración de la integración de la perspectiva de género en las actividades formativas. Incorporar este aspecto como uno de los criterios de la acreditación de la actividad formativa de la ACSA	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/IgualSAS/Comisiones de Igualdad del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Unidades de formación/ACSA	
INDICADOR (VALOR)	Se ha elaborado el checklist	Sí/No
	Se ha incorporado a la acreditación ACSA	Si/No
TEMPORALIDAD	Corto plazo (menos de 6 meses)	

OBJETIVO 2: Incorporar el uso de lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento y documentación del SAS

ACCIÓN 8.2.1		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Incorporar el uso de lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento y documentación del SAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar y aplicar el PRO007. Procedimiento para la vigilancia del lenguaje/imagen no sexista en la Organización	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Se ha diseñado y aprobado el PRO007	Sí/No
TEMPORALIDAD	A medio plazo (12 meses)	

ACCIÓN 8.2.2		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE	

OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Incorporar el uso de lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento y documentación del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Integrar la perspectiva de género en la página web del SAS atendiendo a los requisitos que se enuncian en la guía para la elaboración de webs con perspectiva de género
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Responsables de la página web del SAS
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla
INDICADOR (VALOR)	La página web del SAS utiliza un lenguaje inclusivo Sí/No
TEMPORALIDAD	A medio plazo (12 meses)

ACCIÓN 8.2.3	
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS
OBJETIVO	Incorporar el uso de lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento y documentación del SAS
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difundir una guía de lenguaje no sexista con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicación, clases, anuncios internos y externos
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/Comisión Igualdad de los centros
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla/UAP/Responsables de programas
INDICADOR (VALOR)	Número y tipo de canales a través de los cuales se difunde la guía de lenguaje no sexista Nº
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual

→ **OBJETIVO 3: Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil**

ACCIÓN 8.3.1		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar acuerdos con las universidades y otras instituciones académicas que tengan departamentos o titulaciones relacionadas con la igualdad de género para la realización de estudios y facilitar la realización de prácticas del alumnado en el SAS.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Número y tipo de convenios/acuerdos realizados. Alumnado que realiza prácticas de género en SAS (número al año por sexo) Número de estudios.	Nº
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual	

ACCIÓN 8.3.2		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promover la elaboración de proyectos de innovación que opten a convocatorias europeas con la colaboración de la Fundación Progreso y Salud y de la EASP	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/Comisión Igualdad de los centros/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Número y tipo de proyectos europeos presentados Número de proyectos concedidos	Nº
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual	

ACCIÓN 8.3.3		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar en los programas de prácticas de alumnado de grado, master universitarios de profesiones sanitarias y no sanitarias y Diploma y otra formación en género de la EASP la realización de estudios en los centros sanitarios del SAS donde se identifiquen BBPP en igualdad de oportunidades o de género y salud	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/Comisión Igualdad de los centros/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Número y tipo de canales a través de los cuales se difunde la guía de lenguaje no sexista	Nº
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual	

ACCIÓN 8.3.4		
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS	
OBJETIVO	Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar estudios propios en el ámbito de la IOMH con el apoyo de IgualSAS y la colaboración de asociaciones profesionales o sociedades científicas de profesiones y profesionales sanitarios y ofrecer apoyo metodológico para el desarrollo de estudios en los centros.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/Comisión Igualdad de los centros/IgualSAS	
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla	
INDICADOR (VALOR)	Realizar al menos un estudio propio en IOMH en el SAS con periodicidad bienal Estudios propios (Número y tipo) de las Comisiones de los centros que reciben apoyo por parte de IgualSAS	Nº
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual	

ACCIÓN 8.3.5				
EJE	MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SAS			
OBJETIVO	Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y género y salud, mediante alianzas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar en IGUALSAS el Banco de Buenas Prácticas para la IOMH y la incorporación del enfoque de género en el SSPA y difundirlo a través de e-profesional			
ÓRGANO RESPONSABLE	Dirección General de Profesionales del SAS/URLI/Comisión de Igualdad del SAS/Comisión Igualdad de los centros/IgualSAS			
COLECTIVO RECEPTOR	Toda la plantilla			
INDICADOR (VALOR)	<table border="1"> <tr> <td>Número de buenas prácticas recibidas en IgualSAS</td> <td rowspan="2">Nº</td> </tr> <tr> <td>Número de Buenas Prácticas publicadas en la Web IgualSAS al año</td> </tr> </table>	Número de buenas prácticas recibidas en IgualSAS	Nº	Número de Buenas Prácticas publicadas en la Web IgualSAS al año
Número de buenas prácticas recibidas en IgualSAS	Nº			
Número de Buenas Prácticas publicadas en la Web IgualSAS al año				
TEMPORALIDAD	Inicio a corto plazo (6 meses) con seguimiento anual			