

13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

La Consejería de Salud y Consumo, por mandato del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Salud y Familias, salvo las competencias en materia de familias. También señala que se mantienen en la Consejería de Salud y Consumo las competencias en materia de atención temprana.

Estas se concretan en el Decreto 156/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Consumo, de manera que se señalan la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, atención temprana, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente. También la ejecución de las políticas de comunicación a medios y divulgación de buenas prácticas en salud. Y finalmente, todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud y consumo, tengan carácter transversal.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de la Consejería.
- A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- A.2. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía.
- A.3. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- A.1. Las actividades de formación se enfocan a la mejora de los procesos de la organización y la capacitación del personal de la Consejería en sus respectivos puestos de trabajo y persiguen

la adquisición de competencias consideradas prioritarias. Estas actividades contribuirán a reducir las brechas de género en el ámbito de la labor desempeñada.

A.2. La puesta en marcha de acciones para la conciliación hace que se promueva una gestión más efectiva de las distintas responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades. Se espera que se preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad, así como la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Con esta actuación se pretende velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería para su aplicación en las distintas fases de la intervención pública.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), adaptándolos a nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de dos manuales clínicos en intervención en adicciones incorporando la perspectiva de género.

A.3. Realización de un estudio específico de violencia de género y adicciones.

A.4. Contribución a la reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

A.5. Realización e implantación de un protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y la Red de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

A.6. Dotación de competencias en metodología de intervención y habilidades profesionales en materia de género bajo un modelo homogéneo.

A.7. Desarrollo de acciones formativas centradas en la violencia de género y adicciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1. y A.4. dan cumplimiento al artículo 43. Igualdad en las Políticas Sociales.

A.3. atiende al artículo 10. Estadísticas e Investigación con perspectiva de género.

A.2., A.6. y A.7. responden al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

A.1., A.2., A.3., A.4., A.6. y A.7. responden al artículo 33. Planes de Salud.

A.1., A.2, y A.5. atienden al artículo 60. Protocolos de actuación.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), así como la revisión de los manuales clínicos en intervención de adicciones, incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

Por otra parte, se espera reducir la tasa de abandono de los tratamientos en general, y de las mujeres en particular, ya que su tasa es algo superior a las de los hombres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) en materia de desigualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

También es necesaria la formación en el ámbito de la violencia de género en adicciones, para el desarrollo práctico del Protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones y la de Atención Integral a mujeres Víctimas de Violencia de Género. De esta manera se podrán facilitar las estrategias adecuadas a los equipos profesionales que atienden a las mujeres en ambas redes, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas.

Los nuevos estudios sobre el impacto de la violencia en las mujeres, analizando las situaciones vividas por las mujeres que reciben atención por abuso de drogas en la RPAA de Andalucía, permitirá profundizar en la relación existente entre violencia de género y abuso de sustancias y establecer los tipos de violencia que padecen las mujeres consumidoras de drogas.

Por otro lado, la implantación del citado Protocolo permitirá detectar los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos de la RPAA, ofreciendo así una atención integral para mejorar el pronóstico y el tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones, de manera que se atiendan las necesidades y expectativas de mujeres y hombres, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y disminuyendo las tasas de abandono, especialmente las de las mujeres. Todo lo anteriormente expuesto supondrá un avance en materia de igualdad de género en el área de las adicciones en Andalucía.

41D SALUD PÚBLICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización del Análisis de situación de salud en Andalucía con perspectiva de género y otras desigualdades.

A.2. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización de la revisión de la perspectiva de género y otras desigualdades en la Encuesta de salud.

- A.3. Formación sobre desigualdades de género y salud en curso online por parte de la EASP, especialmente dirigido al personal administrativo.
- A.4. Talleres sobre igualdad de género relacionados con todos los aspectos de las actuaciones de la Administración (protocolos, planes integrales, estrategias, informes, contrataciones, subvenciones, redacción de textos, etc.).
- A.5. Cursos sobre género y salud y diferencias de género en la atención sanitaria dirigidos a los equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- A.6. Creación de grupo de trabajo con la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo para la adaptación desde la perspectiva de género de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones.
- A.7. Revisión de la perspectiva de género en los documentos de los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones) de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios.
- A.8. Revisión del grado de integración de la perspectiva de género en todos los planes o estrategias, mediante la constitución, por una parte, de equipos multidisciplinares e igualitarios para revisar los planes y estrategias a tal efecto, y por otra, de la Comisión de violencia de género de la Consejería de Salud y Consumo de manera paritaria y con las funciones y periodicidad determinadas.
- A.9. Inserción de la perspectiva de género en todos los planes y estrategias desde el inicio hasta su evaluación, mediante la selección de aquellos que necesitan actualización, la determinación de las deficiencias detectadas y el desarrollo de indicadores de proceso, de resultado y de impacto con perspectiva de género.
- A.10. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración, desarrollo e implantación de la Estrategia para una vida saludable en Andalucía.
- A.11. Difusión de información sobre el impacto del género en la salud de la población a través de los programas de promoción de salud, mediante la creación y actualización de espacios y recursos específicos dedicados al cuidado de la salud con perspectiva de género: portal de promoción miguiaadesalud.com, PSLT y RELAS, y en los programas del ámbito educativo.
- A.12. Inclusión de la perspectiva de género en los planes/programas de las distintas áreas de actuación del Servicio de Salud Ambiental.
- A.13. Inclusión de la perspectiva de género en la asignación de contratos menores (mayor puntuación para empresas con órganos directivos paritarios, plan de igualdad, etc.).
- A.14. Uso de lenguaje inclusivo en los documentos elaborados por el Servicio de Salud Ambiental (oficios, instrucciones, normativa, etc.).
- A.15. Inclusión de la variable género como criterio en la evaluación de riesgos ambientales. Realización de estudios/revisiones bibliográficas para determinar la existencia de contaminantes ambientales que tengan efectos distintos en hombres y mujeres.
- A.16. Valoración sobre la afectación de género en la exposición a determinados contaminantes. Realización estudios/revisiones bibliográficas que identifiquen sectores profesionales masculinizados o feminizados.

- A.17. Realización de un análisis de situación valorando la inclusión de las variables sexo, edad, discapacidad, nivel socioeconómico, situación laboral y descendencia, para la identificación y listado de indicadores existentes en vigilancia de la salud.
- A.18. Análisis de la Encuesta Andaluza de Salud desarrollada por la EASP para explorar variables útiles para el análisis de situación de Salud y perspectiva de género.
- A.19. Identificación de aquellos determinantes de salud que puedan generar desigualdades de género en el ámbito laboral.
- A.20. Colaboración en la elaboración de planes integrales de salud para incorporar los nuevos indicadores que se precisen y que permitan la integración de la perspectiva de género (identificación de posibles problemas de salud relacionados con el género).
- A.21. Identificación de posibles desigualdades de género mediante la inclusión en la historia de salud, además de la variable anatómica sexo, la identidad de género.
- A.22. Mejora de los documentos elaborados desde el Servicio de Vigilancia y Salud Laboral mediante el empleo de lenguaje no sexista.
- A.23. Revisión de uso del lenguaje no sexista en la elaboración de la Estrategia de vigilancia y respuesta en salud pública.
- A.24. Adaptación de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones desde la perspectiva de género.
- A.25. Desarrollo de los Grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE).
- A.26. Promoción del envejecimiento activo.
- A.27. Formación en igualdad de género a las y los profesionales que intervienen en las fases de elaboración, ejecución y evaluación de los planes integrales de salud.
- A.28. Subvenciones para desarrollar proyectos de atención integral a colectivos vulnerables en el ámbito de la salud.
- A.29. Información y formación a profesionales sanitarios para la implementación de las medidas de mejora de la accesibilidad de las personas con Trastornos del Espectro Autista al SSPA.
- A.30. Actividades formativas para profesionales sobre la implementación del Protocolo de atención a personas con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad.
- A.31. Realización de actividades formativas dirigidas a profesionales y familias sobre la Guía de atención a la adversidad infantil temprana.
- A.32. Actuaciones formativas para dentistas.
- A.33. Participación de la ciudadanía en la fase de diseño de planes integrales de salud.
- A.34. Análisis desagregado por sexo de la situación de la población (personas enfermas y cuidadoras) afectadas por cada plan integral de salud en elaboración.
- A.35. Inclusión de medidas encaminadas a reducir las desigualdades de género en salud detectadas.
- A.36. Inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones derivadas de la implantación de los planes integrales de salud.

A.37. Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de divulgación derivadas de la implantación de los planes integrales.

A.38. Inclusión de medidas para reducir las barreras existentes para que personas enfermas, cuidadoras y profesionales, asistan a actividades de formación.

A.39. Introducción de la perspectiva de género en las guías que se elaboren como consecuencia de la implantación de los planes integrales.

A.40. Inclusión de estrategias de evaluación que evidencien el distinto impacto de la implantación de los planes integrales en hombres y en mujeres.

A.41. Evaluación y seguimiento de los siguientes planes Integrales de salud: Enfermedades crónicas, Cuidados Paliativos, Dolor, Enfermedades Raras, Ictus, y Enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas. Estos incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, en la medida en la que desagregan los datos relativos a personas por sexo, al tiempo que incorporan la perspectiva de las desigualdades considerando variables geográfica, sociales, culturales, etc.

A.42. Elaboración de planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son: Atención a personas con cefaleas, Alzheimer y otras demencias, Enfermedades respiratorias crónicas y Salud Bucodental. Para elaborar, redactar y desarrollar un plan integral, es necesario realizar un análisis de situación cuya información epidemiológica debe tener un grado de desagregación suficiente que permita detectar diferentes desigualdades, entre ellas, la de género. Por tal motivo, en estos análisis de situación, en la medida de la disponibilidad de la información, se examinarán los datos desagregados por sexo, al tiempo que se incorporará la perspectiva de género.

A.43. Plataforma de formación COVID-19.

A.44. Concesión de subvenciones nominativas dirigidas a las personas cuidadoras para el desarrollo del Plan andaluz de Alzheimer - Estrategia de Alzheimer en Andalucía.

A.45. Impartición de actividades formativas dirigidas a mejorar la calidad de vida de los cuidadores hombres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones responden a diferentes mandatos recogidos en la Ley 12/2007:

- Artículo 5. Transversalidad de género: A.6., A.7., A.8., A.9., A.10., A.11., A.12., A.13., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.20., A.21., A.22., A.23., A.24., A.25., A.41. y A.42.
- Artículo 6. Evaluación de impacto de género: A.8., A.9., A.34., A.40., A.41. y A.42.
- Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres: A.41. y A.42.
- Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto: A.41. y A.42.
- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública: A.8., A.14., A.22., A.23., A.37., A.41 y A.42.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas: A.3., A.4., A.5., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.41., A.42. y A.43.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: A.1., A.2., A.12., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.21., A.34., A.36., A.40., A.41. y A.42.

- Artículo 12. Contratación pública: A.6., A.7., A.13. y A.24.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones: A.6., A.7., A.13., A.24. y A.28.
- Artículo 41. Políticas de salud: A.10., A.11., A.20., A.21., A.25., A.26., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.33., A.34., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.40., A.43, A.44 y A.45.
- Artículo 44. Mujeres mayores: A.26.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes: A.38., A.44. y A.45.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Desarrollo de las competencias específicas para el trabajo con perspectiva de género y otras desigualdades en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica y de la Dirección General de Atención Sociosanitaria, Salud Mental y Adicciones.
- Adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género.
- Sensibilización y formación a equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias acerca de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres para detectar diferencias de género con el fin de revisar y actualizar las estrategias, planes y programas.
- Identificación de las diferencias de género en la atención sanitaria por parte de equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- Toma de conciencia entre las y los profesionales sanitarios de las diferencias en la incidencia de las distintas enfermedades entre hombres y mujeres, de las diversas formas de manifestarse en unos y otras, así como de la influencia de los roles de género en el proceso de salud y enfermedad.
- Avance en la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a los servicios sanitarios.
- Avance en la reducción de los roles de género en las tareas de cuidados familiares.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 41D – Salud Pública, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a las veintinueve recomendaciones aportadas por el informe APG, el programa presenta noventa y ocho medidas, de las cuales, 65 son imprecisas (66%), principalmente porque no guardan coherencia con el sentido de las recomendaciones y, en segundo lugar, porque no concretan la actuación efectivamente realizada o los resultados específicos. Como ejemplo del primer caso, la recomendación se dirige a que la planificación presupuestaria recoja las principales actuaciones de la Estrategia de salud sexual y reproductiva (...), el programa señala como una de las medidas el “trabajo con perspectiva de género a nivel de los centros sanitarios, atendiendo

especialmente a la Estrategia de salud sexual y reproductiva” que, siendo una actividad válida desde el punto de vista de género, no responde a la recomendación ya que no señala cómo va a mejorar la planificación presupuestaria en el aspecto señalado. En cuanto a la segunda debilidad, la recomendación señala integrar de manera consistente y concreta la dimensión de género y la materia de violencia de género contra las mujeres en las bases que regulan la convocatoria de subvenciones de la Consejería (...). El programa informa haber realizado en 2022 una “revisión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones y lenguaje inclusivo en todos los documentos), mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios (...)”, pero no señala los resultados obtenidos y si ello supone cambios en las futuras convocatorias de los procesos administrativos analizados en tal sentido.

También se observa la presencia de actuaciones pasadas que, por el marco temporal de referencia, son realmente futuras y así se han considerado.

Comenzando por las medidas ya impulsadas, para la planificación el programa presenta once, todas ellas imprecisas. De estas, cinco no presentan resultados de lo realizado (correspondientes a las recomendaciones 1.A, 1.B, 1.C y 9, en este último caso, se presentan dos medidas). Las restantes no guardan coherencia con la recomendación de referencia.

En el caso de la ejecución, las siete medidas llevadas a cabo son imprecisas. La primera de las medidas, “adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de las estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género”, no responde a la recomendación (11), que señala que los objetivos y actuaciones de la planificación presupuestaria deben responder a mandatos de la Ley de igualdad y violencia de género andaluzas (...). El resto de las medidas deberían concretar lo efectivamente realizado y los resultados obtenidos.

En cuanto a la Metodología G+, se observa una medida adecuada (Realización del DOE.G+) de las ocho presentadas. La medida relacionada con la elaboración del mapa de formación (recomendación 20) sigue sin concretar las formaciones planificadas, duración y públicos objetivos. Tampoco se concretan las actuaciones del Plan de comunicación de revisión del DOE (recomendación 23B) llevadas a cabo. Las restantes actuaciones presentan debilidades ya que no responden al sentido de las recomendaciones.

Pasando a las medidas que el programa pretende realizar en el futuro para dar respuesta a las recomendaciones, se observa una mejoría, ya que del conjunto de setenta y dos, treinta y dos son adecuadas (44%). Esto es debido, en general, al carácter amplio con el que están diseñadas, pero deberán concretarse con vistas a los futuros seguimientos de recomendación, especificando lo llevado a cabo, el marco temporal y el resultado conseguido. Cabe citar como ejemplo la medida que responde a la recomendación 15, que señala que “con el presupuesto de los Fondos de Recuperación y Resiliencia se va a financiar una mejora de los sistemas de información de vigilancia lo que nos permitirá incorporar variables de carácter socioeconómico a nivel de sección censal procedentes de Estadística. Se integrará Información de carácter laboral (bajas laborales por sexo) como sistema de alerta temprana”.

A pesar de ello, se reitera la necesidad de revisar la coherencia entre las recomendaciones y las medidas planificadas en los tres ámbitos: planificación, ejecución y Metodología G+. Se recuerda, que además de mejorar la introducción del enfoque de género en el marco competencial del programa, muchas van dirigidas a dar mayor calidad a la planificación presupuestaria y, con ello, a su ejecución, ya que el presupuesto se ha revelado como una herramienta que contribuye a paliar las desigualdades de género.

En conjunto, el programa 41D – Salud pública y participación ha presentado una propuesta que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá mejorar en la definición de medidas en próximos ejercicios presupuestarios.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación específica dirigida a mujeres para reforzar su competencia de liderazgo científico. Estos cursos han demostrado su eficacia para facilitar la presencia de investigadoras líderes, reduciendo la brecha de género existente.

A.2. En el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación, apoyo a aquellos cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer.

A.3. Facilitación y apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones anteriores se vinculan con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

Así mismo, las actuaciones anteriores se vinculan al Eje II. Representación y poder del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones previstas pretenden una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, un incremento del liderazgo de mujeres como investigadoras principales de proyectos, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica. En concreto:

- Incrementar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA que cuenten con mujeres ocupando los puestos de investigadoras principales.
- Fomentar los planes de igualdad en los reglamentos internos de todos los institutos y centros de investigación del SSPA.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.

- Incrementar el número de mujeres en las licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Conseguir el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en los puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

44H CONSUMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Información a la ciudadanía para contribuir a garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Aumento del conocimiento técnico de las y los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de consumo.
- A.3. Realización de comunicaciones a entidades de órganos colegiados instando la representación equilibrada de hombres y mujeres.
- A.4. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 5. Transversalidad de género.
- A.2. Artículo 31.2, formación sobre igualdad y violencia de género del personal del sector público andaluz.
- A.3. Artículo 11.2, relacionado con la representación equilibrada de los órganos directivos de las corporaciones de derecho público.
- A.4. Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A pesar de no observarse importantes brechas entre mujeres y hombres en las materias competencia del programa, se observa la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de género mediante las anteriores acciones, de las que se esperan las siguientes consecuencias:

- A.1. Con esta actuación se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias de Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.
- A.2. Dentro de las actividades formativas del personal de la Dirección General de Consumo, se va a instar la realización de cursos sobre género, incluyendo uno que aborde las cuestiones relacionadas con consumo e igualdad de género.

A.3. Esta actuación promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo. Estos son: el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los consejos provinciales de consumo. De esta manera, se insta a las entidades integradas en los mismos a proponer listas de representación paritarias para contribuir a estrechar la brecha de género.

A.4. En el caso de la Campaña de inspección de servicios, que forma parte de la actividad inspectora de los servicios de consumo, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas directamente o comunicar a los organismos competentes para que den solución a los casos detectados.

13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso en los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad de género que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también atienden al contenido del artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.3. se enmarcaría dentro de los mandatos recogido en los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y 51. De la información y el conocimiento de la citada Ley.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante las actuaciones A.1. y A.2. se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 75% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos, que permitirá la implicación de un número superior de centros en esta estrategia, así como la adopción de un mayor número de medidas de igualdad en estos.

Ello también contribuirá a que todas las mujeres y hombres que trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización. Con esta implantación también se reforzará la disponibilidad de indicadores sobre los avances en la igualdad entre profesionales de ambos sexos.

A través de la actuación A.3. se pretende que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de la realización de actividades formativas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.2. Realización de actividades formativas con perspectiva de género e impulso de la participación de las y los profesionales en las mismas.

A.3. Impulso de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente.

A.4. Mejora de la desagregación por sexo de los datos relativos a personas, para que todos los indicadores cuenten con ellos.

A.5. Desarrollo de actividades formativas, en materia de violencia de género, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.2.y A.3. contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41 de la Ley 12/2007. De esta manera, se trata de lograr la igualdad efectiva en la participación de hombres y mujeres en actividades formativas para favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna equitativa. También se abordarán temáticas referentes a los determinantes sociales de salud, con especial énfasis en el género, así como en el análisis sobre el maltrato hacia las mujeres. En cuanto al uso del lenguaje igualitario (artículo 9) se realizarán acciones formativas dentro de los planes de formación de los centros, vinculadas a A.2.

Las actuaciones A.1. y A.5. dan respuesta a los artículos 24 y 33 de la Ley 13/2007, incorporando el enfoque de género y la detección del maltrato a lo largo de todos los niveles asistenciales de la organización para una correcta atención a las mujeres que lo sufren y sus hijos e hijas como víctimas de la misma.

La actuación A.4. responde al artículo 10 de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía. Se pretende del mismo modo fomentar un acceso equitativo a la formación como instrumento de desarrollo profesional, propiciando que hombres y mujeres tengan experiencias formativas alejadas de los roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio representativo entre los y las docentes en los planes de formación pretende dar visibilidad y prestigiar de forma equitativa esta figura como generadora de conocimiento. Por ello, la presencia equilibrada de hombres y mujeres con este rol es un instrumento de equidad.

Por último, se tiene previsto ofrecer a las y los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia Grupos Socioeducativos (GRUSE) mejorando la fidelización, promocionando GRUSE hombres y ampliando su implantación en las Unidades asistenciales de atención primaria.

A.2. Especial atención a la violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre las y los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género.

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana).

A.4. Compleción del Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos, por parte de las personas responsables de los programas. Ello también permitirá la revisión y mejora de los indicadores de género, así como profundizar en esta perspectiva en el diagnóstico y seguimiento del programa.

A.5. Garantía del diagnóstico precoz de patología oncológica en igualdad de género, elaborando informes de situación de género en el proceso de cribado de cáncer de colon.

A.6. Promoción de la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de salud.

A.7. Garantía del diagnóstico precoz de patología cardíaca integrando la perspectiva de género, elaborando informes de situación según género en el Infarto Agudo de Miocardio (IAM).

A.8. Mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización de las que acuden a consultas regladas de embarazo sobre la necesidad de revisión bucodental.

A.9. Fomento de la equidad de género en la salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el paciente y la persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.10. Atención a las personas con necesidades de continuidad en los cuidados al alta hospitalaria (vísperas fines de semana y festivos). También la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “cansancio del cuidador”, como personas cuidadoras vulnerables a la percepción de dificultad para desempeñar su rol de persona cuidadora familiar. Esto permite establecer medidas para la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1., A.2., A.3., A.5. y A.7.: Artículo 41. Políticas de salud.

A.4., A.5. y A.7.: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.8.: Artículo 41.2, relacionado con la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres.

A.9.: Artículo 41.5, sobre medidas para apoyar a personas cuidadoras de personas dependientes, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

A.10. Artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 4, 5 y 11, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Por otro lado, las siguientes actuaciones también tienen reflejo en otros artículos de la citada Ley 12/2007. La actuación A.1., en el artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. La actuación A.3., en el artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y el artículo 46. Inclusión social. Finalmente, la actuación A.6., en el artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 1, 2 y 7.

La actuación A.2 responde a los siguientes artículos de la Ley 13/2007: Artículo 4. Principios rectores, artículo 20. Formación de profesionales y del personal de la administración de la Junta de Andalucía, artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud, artículo 34. Atención a las víctimas y Artículo 58. Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la actividad A.1. se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para los Grupos Socioeducativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia GRUSE.

La actividad A.2. persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3. busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

A través de las actuaciones A.4., A.5., A.6. y A.7. se busca integrar la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS. Adicionalmente, con estas actuaciones se pretende desarrollar medidas para disminuir la brecha de género que se detecte.

A través de la actuación A.8. se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Finalmente, las actuaciones A.9. y A.10. buscan proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población, y las transformaciones en la familia, que actualmente sigue siendo la principal proveedora de cuidados a mayores y, en general, a las personas dependientes. De esta manera se potencia el cuidado y la atención a la dependencia por su especial relevancia, así como la necesaria corresponsabilidad entre hombre y mujeres, garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Introducción de la perspectiva de género a través de la incorporación de la variable sexo en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Introducción en el contrato programa del SAS con los Centros (distritos de atención primaria, áreas de gestión sanitaria y hospitales) objetivos dirigidos a la disminución de la brecha de género en los grupos de medicamentos en los que se observe mayor diferencia entre las prescripciones

a hombres y mujeres. En concreto, en 2023, se introducirá como objetivo disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta al artículo 41. Políticas de salud, en su apartado 1, y al artículo 51. De la información y el conocimiento, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos en general. También se pretende disminuir el consumo de benzodiazepinas en mujeres.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Plan de Comunicación para informar a la plantilla, y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad de género.

A.2. Seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad con perspectiva de género.

A.3. Revisión y actualización de los procedimientos de selección y contratación de profesionales para incluir la perspectiva de género en los mismos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones planteadas responde principalmente a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Artículo 26. Calidad en el empleo.
- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Garantizar la información al personal y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de Igualdad. También se pretende concienciar a la plantilla de FISEVI en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la introducción de la igualdad de género en todas las políticas públicas, así como dar a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad de género realizadas por la Fundación.

A.2. Dar a conocer el cumplimiento y evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de FISEVI, tanto a nivel interno como externo, al objeto de concienciar sobre la intención de la organización en la garantía de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación y sensibilización al personal de la Fundación en materia de igualdad.

A.2. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de profesionales de la FPS para incluir la perspectiva de género en los mismos.

A.3. Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación en materia de acoso en el ámbito profesional y contra la violencia de género, de forma adicional a las solicitadas por la Consejería de Salud y Consumo dentro del Plan de Violencia de Género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones planteadas atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Por otra parte, las medidas incluidas en la actuación A.3. están alineadas con el articulado de la Ley 13/2007.

De forma adicional, las medidas incluidas en el eje de conciliación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), posibilitan que la Fundación cumpla con lo establecido en los artículos 39. Conciliación en el empleo público y 40. Permiso de paternidad, de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Concienciación entre la plantilla de la FPS en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la integración de la igualdad de género en todas las políticas públicas. De manera que se darán a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad realizadas por la Fundación.

A.2. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador. Esta actuación también pretende la inclusión de medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencia que avancen en la incorporación de indicadores de género y análisis con este enfoque. Por otra parte, dentro del marco de cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, se introducirán medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

A.3. Informar a la totalidad del personal de la FPS sobre los protocolos y las medidas establecidas en su seno para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA (EASP)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mantenimiento del Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.

A.2. Mantenimiento de altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2023.

Adicionalmente, se pretende ampliar la integración del enfoque de género en otras áreas competenciales en las que la EASP tiene un papel referente, como es el contenido de la formación o el asesoramiento e investigación, de esta manera se pretende:

- Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de las y los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

- Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como transferente de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.
- Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.
- Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento de la actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.

Por otra parte, y con carácter interno, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del II Plan de igualdad de la EASP.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas atienden al artículo 9.bis, relacionado con la capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, y el artículo 10, relacionado con la realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad de género, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica.

De igual modo, parte de estas actuaciones señaladas se adecuan a los contenidos de Ley 13/2007:

- Título I. Investigación, sensibilización y prevención.
- Capítulo I. Investigación.
- Capítulo IV. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación.
- Capítulo V. Formación de profesionales.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El conjunto de actuaciones pretende contribuir a un mayor conocimiento en género y salud fruto de los diferentes proyectos de investigación y publicaciones. Estas se centran en el impacto de la pandemia de la COVID-19 en las desigualdades de género en los cuidados informales así como en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras. También sobre las medidas de contención de la violencia de género establecidas durante la pandemia.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aprobación de un nuevo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género.

A.3. Desarrollo de iniciativas de prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave, así como profesionales de FAISEM.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas para 2023 responden a los contenidos de la Ley 12/2007, en tanto fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, el futuro Plan de Igualdad de FAISEM también atiende a un mandato contenido en esta Ley.

En cuanto a la Ley 13/2007, las iniciativas comprometidas en la actuación A.3. son coherentes con los principios de la citada norma.

Por último, con relación al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, cabe destacar los análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias por el plan de igualdad. También los análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y el establecimiento de recursos que atiendan las necesidades de estas (profesionales y no profesionales). Estas iniciativas se relacionan con los objetivos y actividades de FAISEM en materia de igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con esta actuación se pretende la aprobación, puesta en marcha y difusión del Plan de igualdad de FAISEM.

Este toma en consideración las siguientes líneas de actuación: fortalecer el compromiso de la FAISEM con la igualdad de oportunidades; visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades; promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad; e incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A.2. Desarrollo de ocho acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género, con carácter provincial. También la celebración de la III Jornada de Género, Igualdad y Salud Mental. La edición y difusión de una guía sobre Salud Mental, Apoyo social, Igualdad y Género, y la incorporación de un espacio en materia de igualdad de género en la nueva web de FAISEM.

A.3. La realización de un estudio descriptivo de los factores de riesgo de violencia de género en profesionales así como usuarias de los programas de FAISEM, y la elaboración de una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género, contribuirán a mejorar la prevención y detección de la violencia de género en las citadas mujeres.