

programa 44H ha desarrollado acciones formativas en Género y Consumo durante los años 2017 y 2018, dirigido al 14% y al 11% de su personal, respectivamente. Esta labor formativa y de sensibilización tendrá continuidad en 2019. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 44H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

## 15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

### 120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

El programa presupuestario 120 proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Con este cometido, y dada la principal misión de la Agencia de atender a la salud de la población andaluza, el programa puede contribuir de modo transversal al logro de una mayor igualdad de género y de reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello, el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos para 2019:

**Objetivo 1.** Implantar un sistema de gestión de la igualdad de género para los profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.

**Objetivo 2.** Completar la puesta en marcha de un Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

**Objetivo 3.** Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para el ejercicio 2019 las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de las medidas en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

El programa 120 empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de los objetivos y actuaciones diseñados para 2019: variación anual del número de centros

sanitarios que adoptan el Plan Estratégico de Igualdad en el SSPA, número de centros sanitarios que ponen en marcha al menos 5 medidas en favor de la igualdad de género y número de indicadores establecidos para garantizar que se aplican medidas de igualdad en todos los centros.

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Adicciones tiene como finalidad última el abordaje de los problemas de las adicciones desde un modelo de atención integral, que abarca tanto actuaciones preventivas como asistenciales y de incorporación social. En este sentido, la perspectiva de género se incardina como línea transversal para hacer efectiva la igualdad de género, teniendo en cuenta las distintas situaciones y necesidades.

Las características principales que presentan las mujeres que padecen una adicción revelan, por un lado, ser más vulnerables ante el riesgo de exclusión social y, por otro, el disponer de menos apoyos familiares y sociales. Ello genera una doble estigmatización, por ser mujer y por consumir drogas. Si en los hombres la adicción provoca un rechazo social y familiar, en las mujeres éste se multiplica.

De acuerdo con ello y según los datos epidemiológicos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como los datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2019 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (2016-2021):

En primer lugar, dado que se dispone de suficiente información desagregada por sexo, se trata de dar un paso más y avanzar ahora en la profundización de las causas que explican las diferencias observadas entre mujeres y hombres en el ámbito del consumo, la prevención y la atención, con estudios y análisis que permitan ofrecer explicaciones a estas diferencias y comprender sus implicaciones, en cuanto al diseño y ejecución de las actuaciones en este ámbito. Igualmente es necesario prestar especial atención a la tendencia del incremento e igualación, negativa en este caso, del consumo de algunas sustancias entre las chicas jóvenes, con acciones concretas, que para su prevención deben considerar las diferentes motivaciones y las necesidades específicas de las chicas.

En materia de prevención, es necesario incorporar el enfoque de género en las acciones preventivas. En este sentido, se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte, la Consejería de Salud y Familias y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, en el Programa hábitos de vida saludable, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las Corporaciones Locales. A partir del diagnóstico, es necesaria la formación de las y los profesionales de la Red de drogodependencias y adicciones, contemplando las necesidades planteadas por dicho personal y marcando las principales líneas formativas comunes, entre ellas, la formación en materia de igualdad de género.

Y en la asistencia y la incorporación social, es importante seguir profundizando en las causas que explican desequilibrios entre hombres y mujeres, tan significativos entre la población usuaria de la Red. En este sentido, además de un análisis más específico de los

factores que explican que las mujeres acudan en menor medida de lo que corresponde con sus indicadores de prevalencia, resulta fundamental poner el foco de atención en los propios servicios y recursos que se ofertan, para valorar en qué grado, quizá por estar más orientados a la atención de ciertos tipos de perfiles de personas consumidoras, pueden no estar respondiendo de igual forma a las necesidades de mujeres y hombres. En caso afirmativo, sería fundamental integrar en el programa medidas concretas para ir adecuando estos servicios y recursos a las necesidades (y también a la realidad cambiante) de las mujeres y hombres destinatarios.

Para alcanzar los objetivos mencionados se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Desarrollo del Programa de prevención comunitaria Ciudades ante las drogas. El Programa Ciudades ante las drogas se desarrolla a nivel local, adaptando los proyectos a la realidad de cada municipio. Se plantea como eje prioritario diseñar actuaciones de prevención universal, selectiva e indicada, con evidencia científica, adaptadas al entorno, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres e incidiendo en mayor medida en los sectores de población más jóvenes, potenciando las habilidades necesarias y teniendo en cuenta, de manera especial, a las familias más vulnerables o en riesgo de exclusión social y actuando en el ámbito laboral a través del Programa servicio responsable.
- Para facilitar al personal técnico de prevención de adicciones de las Entidades Locales el diseño de programas, se van a establecer líneas comunes de trabajo, el diagnóstico comunitario y se va a incluir la perspectiva de género en el diseño del mismo. Se ha constituido una Comunidad de prácticas, para el diseño de una Guía técnica para la prevención de conductas de riesgo en el ámbito de las adicciones en Andalucía. Igualmente, se hace necesario mejorar el sistema de registro sobre los datos de participación en las actividades, que permitan desagregar por sexo los indicadores más relevantes.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Se trata de actuaciones dirigidas a detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo y notificar al Sistema Español de alerta temprana (SEAT).
- Desarrollo de acciones formativas centradas en integrar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias y basado en las necesidades de conocer y transversalizar las líneas prioritarias que vertebran el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (PASDA), tienen como objetivo adaptar las intervenciones terapéuticas a las necesidades detectadas en ambos sexos. Previamente se analizarán las necesidades formativas en esta materia, para adaptar la oferta formativa a las mismas. Se plantea preferentemente la realización de actividades formativas de carácter semipresencial u online y el impulso de las Comunidades de prácticas.
- Realización de estudios específicos en materia de género y adicciones y/o adaptación de los Programas de intervención. Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios sobre los hábitos de consumo en la

población joven andaluza, analizando los distintos consumos y las motivaciones ante los mismos de mujeres y hombres. Asimismo se plantean diversas actuaciones dirigidas a la elaboración de protocolos de actuaciones preventivas dirigidas a menores y a la revisión de los programas asistenciales, con la finalidad de optimizar los procesos de tratamiento.

- Mantenimiento de una Red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Para atender a las demandas de tratamiento que se produzcan, se pone en servicio una Red de centros de atención a las drogodependencias y adicciones, de acceso universal y gratuito, en la que se presta atención con profesionales de distintas disciplinas, a través de un tratamiento personalizado con centros de carácter ambulatorio y residenciales, para permitir la continuidad del proceso terapéutico.

De acuerdo con ello, los recursos que componen dicha Red deberán adaptarse a perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales de mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales. De otra parte indicar que se continuará prestando atención en plazas específicas para mujeres embarazadas, parejas y madres con hijos menores de tres años.

- Implantación de la Estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Aunque al hablar de adicciones se hace referencia a una enfermedad crónica y recidivante, se trabaja en la búsqueda del mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema. Por ello, se plantea la estandarización asistencial como medio para conseguirlo.
- Fomentar y coordinar las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. El área de incorporación social precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles y con los específicos, para trabajar con personas con problemas de adicciones excluidas socialmente. En el caso de las mujeres hay una realidad que permanece a lo largo del tiempo, en concreto, las diferencias en la proporción de mujeres y hombres que acceden a los programas de incorporación social. En relación con ello, se seguirá incidiendo en aquellos factores que generan una mayor dificultad en el acceso a los recursos normalizados y la menor accesibilidad a los recursos específicos en el ámbito de las adicciones.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las medidas contempladas en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, dirigen sus esfuerzos a la mejora de los cuidados en el domicilio, especialmente en personas mayores, dependientes y sus familias. En este marco también se encuadran las acciones relacionadas con la provisión de material de apoyo al cuidado en el domicilio. Otras líneas están directamente relacionadas con aspectos de accesibilidad a servicios en creciente demanda: rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional, fundamentalmente, dirigidos a la población especificada. Finalmente, este Plan contempla, entre otras medidas, las dirigidas a la población infanto-juvenil en materia de salud mental y buco-dental.

El Plan integral de salud mental de Andalucía 2016-2020 (PISMA), en su línea estratégica de Detección, atención y recuperación de los trastornos mentales, propone como objetivo el

desarrollo y mejora de la atención comunitaria, ambulatoria y domiciliaria, de manera especial a aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas. Una de estas poblaciones meta es la correspondiente a la infancia y la adolescencia.

Con el objetivo de mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como incorporar los criterios nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA), se convierte en una prioridad introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo, que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Otras de las grandes prioridades del programa 31P es contribuir positivamente al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Este programa presupuestario ha fijado para 2019 los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Reforzar la atención a la infancia y a la adolescencia. Como se explicita en el III PISMA, se requiere una reorientación de la atención a esta franja etaria estableciendo un programa específico para menores de 18 años que vaya desde la atención primaria a la Unidades de salud mental infanto-juvenil, colocando el centro de la atención especializada en salud mental en el nivel de las Unidades de salud mental comunitarias.

Además circunscribiendo a las Unidades de salud mental infanto-juvenil al apoyo de las Unidades de salud mental comunitarias el desarrollo de programas intensivos de aquellos trastornos más graves y la hospitalización.

**Objetivo 2.** Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.

**Objetivo 3.** Desarrollar, mediante un enfoque integrado de género, acciones que fomenten la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Refuerzo de la atención comunitaria-ambulatoria, sobre todo en las zonas de la Comunidad Autónoma de Andalucía con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos, se observan diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad e integrar el enfoque de género, en especial, en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de persona cuidadora recae mayoritariamente en las mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las Unidades de salud mental comunitarias, como en las Unidades de salud mental infanto-juvenil, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial, a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Desarrollo de programas formativos de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar para profesionales sanitarios.

- Desarrollo de sesiones de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar, en Centros de enseñanza secundaria.
- Desarrollo de intervenciones familiares, orientadas hacia el cuidado compartido de pacientes inmovilizados.

#### 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones del programa presupuestario 41B, en términos de promoción de la igualdad de género, están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al SAS, recogido en el Plan estratégico de formación integral del SSPA, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como en el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2019 el programa ha fijado el **objetivo** de contribuir a la igualdad de género en formación continuada.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Establecimiento y remisión a los centros de instrucciones nuevas sobre selección del alumnado con criterios de género.
- Análisis y seguimiento de las actividades formativas realizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.
- Impulso de la estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo, a través de la formación, que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito sanitario.
- Fomento de los sistemas de información existentes en los centros para el desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los mismos con perspectiva de género. En particular, se promoverá el uso de la herramienta GESFORMA como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, facilitando información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad de género.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de la realización de actividades formativas sobre género y salud.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para 2019 por el programa 41B, se emplearán los siguientes indicadores: variación anual del número de hombres y mujeres participantes en actividades de formación. Número de hombres y mujeres participantes en: 1) actividades internas, 2) en actividades externas de formación, 3) en actividades internas de teleformación. Número de hombres y mujeres especialistas internos residentes: 1) en formación, 2) en enfermería de empresas en formación, 3) en enfermería de familia comunitaria en formación, 4) en enfermería pediátrica en formación, 5) en salud mental en formación. Número de hombres y mujeres matrones en formación.

Porcentaje de acciones formativas que cuentan al menos con un 40% de alumnado femenino, porcentaje de acciones formativas que incluyen nuevas instrucciones para la selección del alumnado con criterios de género y porcentaje de actividades formativas analizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.

#### 41C ATENCION SANITARIA

El programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

Para el ejercicio 2019 se ha realizado un minucioso análisis de situación, que ha llevado a orientar la estrategia de la asistencia sanitaria que afecta al programa 41C en torno a nueve objetivos estratégicos. Dos de ellos son novedad en este ejercicio.

Un primer **objetivo** estratégico sitúa a la atención primaria como el eje vertebrador del Sistema Sanitario público de Andalucía, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, que reflejan la fuerte apuesta de la organización para su consecución.

La segunda novedad se encuentra en el **objetivo** estratégico que persigue favorecer la estabilidad y la recuperación de los derechos profesionales. Consecuentes a la crisis económica, el Sistema Sanitario Público de Andalucía y sus profesionales, afrontaron importantes restricciones económicas sin abandonar ninguno de los servicios públicos prestados. El reto es la recuperación, de forma racional y con garantía de equidad para la ciudadanía. Para ello, se trabajara en la elaboración de un Plan Estratégico de recursos humanos que tenga su reflejo en todos los centros sanitarios.

La tercera novedad se relaciona con el impulso al **objetivo** estratégico de Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se pretende realizar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, como resultado de un conjunto de acciones coordinadas con todos los responsables de los diferentes programas sanitarios, entre otras actuaciones. Este Mapa debe servir para orientar los objetivos operativos a definir en próximos ejercicios, obteniendo así la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad de género efectiva. Finalmente, cabe resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje, con carácter transversal, en el conjunto de los objetivos estratégicos.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos generales del programa 41C para la anualidad 2019 en materia de igualdad de género son:

**Objetivo:** Potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente, en todo momento, en la política de asistencia sanitaria, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia

en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

**Objetivo:** Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Con carácter específico también se definen otros dos objetivos:

**Objetivo:** Realizar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud.

**Objetivo:** Garantizar los derechos de conciliación de la vida familiar de los profesionales sanitarios.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Aplicación práctica de principios de discriminación positiva en el marco del Plan de renovación de la atención primaria en el SSPA.
- Constitución de la Comisión de género y salud.
- Elaboración y consenso sobre metodología para el diagnóstico de situación.
- Realización de un diagnóstico de género y salud en el sistema sanitario.
- Identificación de los sistemas de información de la actividad asistencial que aún no incorporan la variable sexo.
- Elaboración de estándares, por áreas asistenciales hospitalarias, para la sustitución de profesionales por cuidados de familiares.
- Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.
- Seguir avanzando en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y su particular diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos.
- Fomento de la investigación en salud desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental.

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

El programa 41C Atención Sanitaria del SAS fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con algunas recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 41C atiende a la recomendación relativa a la sistematización de estudios de género realizados para diseñar

nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género en su planificación presupuestaria. Para ello, en 2018 se constituyó la Comisión de género y resultados en salud, mejorando la transversalización del enfoque de género en sus objetivos. En la mejora de los diagnósticos, se tiene previsto elaborar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud para articular las iniciativas del SAS y para ello se realizará en 2019 un diagnóstico previo en género y salud.

Por otra parte, en la ejecución presupuestaria, el Informe APG recomendó diseñar un sistema de seguimiento de los indicadores presupuestarios de género. Para ello en 2019 el programa prevé diseñarlo en el seno de la Comisión de género y resultados en salud. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa atiende a la recomendación de adaptar sus herramientas integrando la variable sexo en sistemas carentes del mismo, como en el cribado hipoacusia. Mención especial merece la integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA a lo largo de 2019, mediante la aplicación GESFORMA para la planificación y gestión de la formación. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 41C Atención sanitaria cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

#### 41E HEMOTERAPIA

El programa 41E Hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. El trabajo en los Centros de transfusión, tejidos y células consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas entre las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como el envío de plasma a la empresa que realiza el fraccionamiento del plasma y la recepción de estos derivados aptos para su utilización.

Los esfuerzos por promover una igualdad como donantes entre mujeres y hombres encuentran una limitación importante, derivada de la fisiología humana, es decir, las mujeres durante la época fértil tienen periodos en los que no pueden donar: embarazos, parto y puerperio, así como la menstruación, que provoca un estado de anemia permanente en algunas mujeres. Además, respecto a las personas que necesitan sangre, la utilización de los productos sanguíneos dependerá de la patología que se esté tratando y no del sexo del donante.

Los indicadores utilizados por el programa 41E son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes) y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes). Como se puede observar, estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a las diferencias constitucionales femeninas ya comentadas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de nuevos donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando discretamente a lo largo de los últimos años.

Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2017 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido, pasando de un 1,3 a un 1,2, mientras que este índice en el total de donantes se incrementa, y ha pasado de un 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2019 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar con la formación y sensibilización de los y las profesionales en la integración de la perspectiva de género.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Integración informática de los datos de todos los Centros de transfusión, tejidos y células, con vistas a obtener datos desagregados por sexo de pacientes y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecimiento de un algoritmo unificado para los Centros de transfusión, tejidos y células que permita comparar e identificar las actuaciones y medidas con perspectiva de género incorporada.

#### 41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía, vela por garantizar el acceso de los usuarios y las usuarias del Servicio de Salud público de Andalucía a los programas de donación-trasplante.

En este sentido, la Red de coordinación de trasplantes facilita que todo ciudadano o ciudadana que ha manifestado su deseo a ser donante pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. Es por ello, que la promoción de la donación de órganos y tejidos es una pieza crucial para garantizar la información de toda persona usuaria y que se pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto.

No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación-trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de los y las donantes. En los últimos años, se ha producido un cambio en el perfil de la persona donante, según el cual los accidentes vasculares cerebrales, han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos cráneo-encefálicos graves. Sin embargo, ambas patologías asocian una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres. Este hecho motiva que predominen en la ratio de donantes una menor proporción de mujeres.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, se produce una situación similar. Entre la población masculina existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía e hipertensión, entre otros, lo cual genera una mayor tasa de indicación de trasplante en los hombres que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando se desagrega la información por sexo.

Para poder detectar posibles inequidades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, se realizan análisis detallados en el Sistema de Información de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), para revisar la actividad desarrollada desagregando datos por sexo, y así poder evaluar el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en la Comunidad.

Para 2019 los principales objetivos de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía son:

**Objetivo 1.** Detectar e incrementar la donación de órganos y tejidos, en aquellas personas usuarias que así lo deseen y que no presenten contraindicación clínica.

**Objetivo 2.** Garantizar el acceso al trasplante de órganos y tejidos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Mejora de la dotación de profesionales que componen la Red de Coordinación de trasplantes hospitalarios en Andalucía.
- Análisis de la Red de hospitales, tanto pública como privada, para autorizar la adhesión de nuevos centros hospitalarios a los Programas de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Análisis y sensibilización sobre los principales tipos de donantes de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos y tejidos, entre la sociedad andaluza, que posibilite el incremento final del número de pacientes trasplantados.
- Análisis conjunto con los equipos de trasplantes para optimizar el número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Análisis y sensibilización de los principales tipos de trasplantes.

#### 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito, depende del diagnóstico previo realizado y según la bibliografía consultada, existe escasa información sobre la existencia de brechas de género en el esfuerzo terapéutico. De ahí que se plantee como **objetivo** para 2019 Evidenciar la posible existencia de sesgos de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas, a través de la realización de un diagnóstico de género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente a hombres y a mujeres, debido a los roles tradicionales de género como a las identidades masculina y femenina.

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSPA), desagregados por sexo.

Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico frecuente en cada sexo. Excepcionalmente, todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales, como las recetas

manuales no introducidas en el sistema Receta XXI, no permiten disponer de la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distribución por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. Además, se puede obtener el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, desagregado por sexo.

Para 2019 los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario 41G son:

**Objetivo 1.** Realizar un diagnóstico de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas.

**Objetivo 2.** Implantar en el sistema de información de farmacia FARMA el indicador de consumo de antidepresivos.

**Objetivo 3.** Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Planificación del trabajo y difusión entre el personal de la decisión de realizar un diagnóstico de género.
- Recopilación de información cuantitativa y cualitativa y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA, para la implantación del referido indicador de antidepresivos, desagregado por sexo, a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información, relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” que permita obtener indicadores para un análisis con perspectiva de género.

## AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Exposición de motivos de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* afirma que, aún después de haberse alcanzado el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, existen diferentes circunstancias que evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente cuya solución requiere de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En el ámbito autonómico andaluz, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha tenido

su reflejo legislativo en la Ley 12/2007<sup>28</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella, el artículo 32 regula los Planes de igualdad en la Administración Pública.

La Agencia ha decidido mejorar y actualizar las medidas y prácticas que, en materia de conciliación e igualdad, se han estado desarrollando en los últimos años, aprovechando para ello la oportunidad generada por la citada Ley Orgánica de igualdad. Con esa finalidad, la Agencia ha llevado a cabo un proyecto bajo las premisas de poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas e implantar un nuevo catálogo de medidas que ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad con sus empleados y empleadas y con la sociedad en la que actúa, a través de un mejor posicionamiento de las mujeres, la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar en general y el acoso laboral y sexual o el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos. Sus principios rectores son:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización corporativa. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada con el sexo, bien sea directa o indirectamente y, en particular, en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado familiar, así como otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

---

28 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

- Principios de indemnidad frente a represalias. La indemnidad frente a represalias implica la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Los **objetivos** perseguidos por la Agencia con el Plan de igualdad son los siguientes:

1. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de la Agencia en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
2. Profundizar en una cultura de información y comunicación en la Agencia respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
3. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que haya subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
4. Formar y sensibilizar a la plantilla de la Agencia y, en especial, a su directiva en materia de igualdad.
5. Incorporar la perspectiva de igualdad de género de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
6. Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que ofrece la Agencia a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para el desarrollo de estos objetivos, se señalan a continuación las líneas de actuación prioritarias para la Agencia:

- Difundir el Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual. En el Plan de acción anterior se creó una herramienta útil para prevenir las situaciones de acoso sexual en la Agencia y así implantar un procedimiento específico para tratar y resolver aquellas situaciones de acoso sexual que se puedan originar. Con la implantación del Protocolo, la Dirección de la Agencia muestra su absoluto rechazo hacia todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual, estableciendo los mecanismos oportunos para prevenir las mismas, así como para resolver aquellas otras que se puedan originar.
- Campañas de sensibilización a la plantilla para compartir la asunción de responsabilidades familiares. Eliminar uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional

de las mujeres: la asunción de una mayor responsabilidad familiar. Se llevarán a cabo diferentes actuaciones destinadas a sensibilizar a la plantilla de la Agencia respecto de la idoneidad de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante acciones de sensibilización, formación e información a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas familiares y acciones para informar acerca de los permisos de maternidad y paternidad previstos en la legislación vigente, incidiendo en la posibilidad de su disfrute por parte de los padres.

- Atención personalizada y seguimiento de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Crear un dossier de información para que las personas que atiendan a mujeres gestantes o en periodo de lactancia puedan ofrecer una atención personalizada durante todo el embarazo, resolviéndole sus dudas y ayudándola en todo lo que necesite en relación con su situación de embarazo. Se revisará y adecuará el puesto de trabajo a las mujeres gestantes o en lactancia, dando cumplimiento a lo previsto por el artículo 26 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna. Promover y facilitar la alineación de toda la plantilla con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. A través de los canales habituales de comunicación interna la Agencia difundirá periódicamente entre su plantilla información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir en las acciones de bienvenida contenidos en materia de igualdad. Trasladar desde el ingreso en la Agencia su vinculación al principio de igualdad de oportunidades, favoreciendo la ejecución, desde el inicio de la relación laboral, de todas las medidas y prácticas existentes en la entidad respecto de dicha materia. A partir de la implantación del Plan de igualdad, en dicho proceso de bienvenida se hará referencia a la igualdad de oportunidades como uno de los principios inspiradores de la gestión de la Agencia. Se informará acerca de las medidas positivas básicas incluidas en el Plan de igualdad, así como en los contenidos del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso psicológico y sexual.
- Crear un espacio de igualdad en la Intranet de la Agencia. Facilitar el acceso a la plantilla de todos los contenidos, políticas y medidas vigentes en materia de igualdad de oportunidades. La Agencia creará en su Intranet corporativa un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo donde se publicará el Plan de igualdad y todas aquellas medidas, noticias o informaciones que sean de interés para los trabajadores, especialmente aquellas dirigidas a que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones familiares y hagan uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les otorga.
- Seguimiento del Código de buenas prácticas en el uso del lenguaje. Evitar un uso del lenguaje sexista e inadecuado. La Agencia llevará a cabo un seguimiento basado en el código de buenas prácticas en el uso del lenguaje, por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes. Para ello, se revisarán dichas prácticas de comunicación existentes en web, intranet, tabloneros de anuncios o anuncios en medios de comunicación, incorporando un lenguaje neutro a

los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Agencia.

- Formación específica en igualdad de trato y oportunidades. La Agencia desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a la totalidad de la plantilla, poniendo especial énfasis, en aquellas personas que desarrollen puestos directivos, para que ésta tome conciencia de los beneficios que puede reportar a la Organización la incorporación y promoción de las mujeres en el trabajo. En concreto, las acciones formativas desarrolladas al amparo de esta medida tendrán los siguientes contenidos: igualdad y conciliación, gestión del tiempo, gestión de la diversidad, orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo, planificación y organización del trabajo y prevención del acoso.
- Estimulación e intensificación de la participación de las mujeres en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas. Situar a las mujeres en una situación curricular y profesional óptima para cubrir las vacantes que puedan surgir en puestos directivos o, en su caso, para ocupar puestos de responsabilidad de nueva creación. La Agencia estimulará la participación de las mujeres, cuyo perfil curricular se adecue a las exigencias requeridas para puestos de mando, a las acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.

Para la consecución de los objetivos generales y líneas de actuación, descritas anteriormente, se han planificado una serie de **objetivos** específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 12 de la *Orden de 25 de mayo de 2018, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, esta entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 6 de octubre de 2018, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019, tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia lo consignado en los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Por ello, la Agencia seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente en la Agencia.

Se prevé elaborar un cuestionario tendente a detectar las desigualdades percibidas por el alumnado y a recoger las propuestas para su corrección en el marco de la Agencia para que se cumplimente antes del inicio de cada curso y al final del mismo. Los datos obtenidos serán usados como indicador dentro de las revisiones del Plan de igualdad de la Agencia, que serán valorados en el Comité de igualdad.

En el ámbito de sensibilización igualdad de género, se desarrollará un Módulo de sensibilización en igualdad de género, a introducir en los cursos previstos para 2019 como contenido transversal (Prevención de Riesgos Laborales, RCP, Gestión de Residuos y Auto-protección) y con una previsión de 1.682 personas inscritas, sobre una plantilla media de 1.800 trabajadores y trabajadoras. Un 93% de participantes tendrán acceso al Módulo y se estima que el 70% serán aptos a la finalización del curso, lo que supondría formar a unos 1.177 participantes. Así como el desarrollo de un curso específico de igualdad de género, que prevé unas 100 inscripciones.

## AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir (en adelante, Agencia) fue creada por la *Ley 3/2006, de 19 de junio* (BOJA nº 131, de 10 de julio de 2006), como una empresa pública de la Junta de Andalucía de las previstas en el artículo 6.1.b de la *Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Su constitución tuvo lugar de manera efectiva mediante el *Decreto 190/2006, de 31 de octubre* (BOJA nº 221, de 15 de noviembre de 2006), por el que además fueron aprobados sus Estatutos, modificados por el *Decreto 98/2011, de 19 de abril* (BOJA nº 83, de 29 de abril de 2011), mediante el cual adoptó la configuración de Agencia Pública Empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria única de la misma y posteriormente, en virtud de lo establecido por el apartado cuatro de la Disposición final primera del *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*, en lo que respecta a la composición del Consejo de Administración de la Agencia Sanitaria y el *Decreto 177/2018, de 25 de septiembre*, por el que se modifican, entre otros, los Estatutos de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, en materia de personal directivo.

Su adscripción inicial, como empresa pública, fue a la antigua Consejería de Salud, si bien el 31 de diciembre de 2018 pasó a estar adscrita a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, en virtud del mandato contenido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*. En la actualidad tiene establecida su adscripción al Servicio Andaluz de Salud, sin perjuicio de su dependencia de la Consejería de Salud y Familias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.3 a) del *Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud*.

Los objetivos definidos en Presupuestos de Explotación y de Capital y en el Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 son un único **objetivo** estratégico, Proteger la salud de las personas y dos **objetivos** operativos, Optimizar la Asistencia especializada a la población de referencia y, como objetivo de género, Avanzar en perspectiva de género mediante el Plan de igualdad. Para la consecución del citado objetivo de género, se han establecido dos **objetivos** específicos, que son la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad y las Buenas Prácticas en materia de género.

La Agencia Sanitaria, al establecer dicho objetivo de género, pretende continuar en la senda de mejora en el estudio de las desigualdades y en la puesta en práctica de los resultados del mismo, como viene haciendo desde hace unos años. En marzo de 2014, se aprobó el I Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a propuesta consensuada de la Comisión de igualdad, en el que se plasman los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y las acciones concretas que marcan el rumbo de la política de igualdad. La Agencia Sanitaria obtuvo en 2015 el Distintivo Igualdad en la Empresa en virtud de lo establecido en la *Orden SSL/918/2015, de 6 de mayo*, del antiguo Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), por

la que se concede el distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2014 (BOE nº 119, el 19 mayo de 2015). Además la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en su informe de diciembre de 2017 de seguimiento y control de las medidas implantadas en materia de igualdad por la Agencia, ha puesto de manifiesto el reconocimiento y la revalidación por parte del Ministerio del distintivo otorgado a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir.

Los principios rectores de las políticas de igualdad de género de la Agencia son:

- Identificación, definición, seguimiento y revisión de objetivos y acciones concretas encaminadas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de profesionales.
- Cumplimiento de lo establecido en la legislación en materia de igualdad, así como de las obligaciones adicionales adquiridas en dicha materia.
- Adopción de medidas de rechazo de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas.
- Motivación e implicación de los profesionales en la integración de la perspectiva de género, promoviendo su formación y participación en el cumplimiento de estos objetivos. Selección de proveedores coherentes con nuestra política de igualdad de género.
- Difusión de los compromisos y logros en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Implantación del Plan de Igualdad como modernización del sistema de gestión empresarial y de responsabilidad social.

Por su parte, los objetivos perseguidos por el Plan de igualdad son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.
- Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.
- Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Promocionar la salud laboral desde la perspectiva de género, estableciendo medidas de especial protección a la maternidad, acoso sexual o por razón de sexo y contra la violencia de género.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa.

- Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Las líneas de trabajo y acciones a acometer y que han sido las determinadas por la Comisión de igualdad en sus reuniones periódicas, de acuerdo con la política de igualdad de género difundida por la Agencia, son las siguientes:

1. Selección y acceso al empleo: presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección. Para ello, se ha diseñado un módulo de formación no presencial específico para los miembros de las Comisiones de selección, para evitar sesgos inconscientes de género.
2. Promoción y desarrollo profesional, cuyas líneas de trabajo definidas son:
  - Ampliación de la oferta de acciones formativas no presenciales.
  - Favorecer y ordenar el acceso temporal a los puestos que mejor respondan a las expectativas de los y las profesionales, sin menoscabar los criterios organizativos y de funcionalidad, con el fin de conseguir el máximo desarrollo profesional y la consolidación del factor humano en la organización, a través de un Acuerdo con el Comité Intercentros, en materia de promoción interna temporal.
  - Acciones de formación y sensibilización para la adopción de un enfoque proactivo en la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, a través de la herramienta para el desarrollo de profesionales en entorno moodle.
  - La Agencia forma parte de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres.
3. Corresponsabilidad y conciliación: la medida incorporada al I Plan de igualdad es facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación, a través de la regulación de los supuestos, requisitos y criterios para conceder el traslado temporal de centro de trabajo por necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante Acuerdo de la Comisión de igualdad.
4. Prevención y protección contra el acoso sexual, de género y moral: se ha revisado el Plan de Prevención, revisando la inclusión de situaciones que pueden derivar en desigualdad de género, situación de maternidad maternidad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Se dispone de una evaluación específica para maternidad y lactancia, a través de unas fichas en las que se reflejan las tareas, riesgos y medidas preventivas, para agilizar la respuesta frente a este tipo de situaciones. Se dispone del procedimiento de identificación y protección frente al acoso sexual, de género y moral en el puesto de trabajo, cuyo objetivo es identificar, prevenir y manejar situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
5. Comunicación. La Agencia sanitaria es integrante de la Red de empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa (Red DIE), a la que pertenece, directamente, por el hecho de haber obtenido esta distinción. La Red DIE, está formada por las

entidades que han obtenido esta distinción y la mantienen, y tiene como objetivo principal el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de todos los medios que el Ministerio dispone para ello, entre los que destaca la celebración de jornadas técnicas presenciales y el resultado del trabajo de grupos de empresas en el análisis de temas concretos que interesen a la propia Red, siempre dentro de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo. La incorporación de la Agencia a la Red DIE ha supuesto la participación en la elaboración de documentos de buenas prácticas en materia de igualdad así como la participación en diversas acciones de sensibilización en relación con la erradicación de la violencia de género, igualdad salarial y el fomento de la corresponsabilidad. El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social da difusión a través de su web al Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir y su Protocolo de Identificación y Protección del acoso sexual, de género y moral, con el fin de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

6. Integración de la perspectiva de género. La Comisión de igualdad ha acordado la elaboración de un cuadro de mando de igualdad de género. Analiza entre otros, los siguientes indicadores: composición de plantilla por categoría y tipo de contrato; absentismo laboral por contingencias comunes y contingencias profesionales; uso de permisos y medidas de conciliación; permisos de salud a trabajadoras gestantes; acceso a la promoción interna temporal y asistencia a acciones formativas; y Plan de formación.

Mediante el establecimiento del **objetivo** específico descrito en el presupuesto (PAIF), en la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad se pretende revisar el vigente Plan de igualdad para incorporar medidas facilitadoras de la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, lo que conllevará una reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del personal de la Agencia. El Plan de igualdad contempla específicamente la evaluación y seguimiento del Plan, para la medición del impacto de género de las medidas que contempla para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Desde la obtención del Distintivo Igualdad en la Empresa, en 2015 y de conformidad con lo establecido por el *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo Igualdad en la Empresa*, la Agencia Sanitaria, a través de la Unidad técnica encargada de igualdad de género y de la Comisión de igualdad se elaboran sendos informes anuales, donde se reflejan las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco del Plan de igualdad o de las políticas de igualdad.

Respecto al objetivo descrito sobre Buenas Prácticas en materia de género, la Agencia va a elaborar en 2019 un catálogo de buenas prácticas implantadas en la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, así como de otras entidades pertenecientes a la Red DIE, con el objetivo de que sean analizadas y valoradas en la Comisión de igualdad para su incorporación a las políticas de igualdad de la Agencia, en aras de la reducción de las mencionadas desigualdades.

## AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia ha desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El citado Plan contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la promoción y la formación, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la prevención del acoso. Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad del mismo, la Agencia dispone de una comisión paritaria de igualdad, el Comité Permanente de igualdad, integrada por representantes de la empresa y representantes sindicales de las y los trabajadores, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.

Los inicios del Plan de igualdad se remontan a marzo de 2004, cuando el Consejo de Dirección de la Agencia decide iniciar una nueva estrategia en política de recursos humanos, para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La estrategia se enmarcó dentro del Programa Óptima, promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración de las Centrales Sindicales de CCOO y UGT, con el apoyo del Fondo Social Europeo y se creó el primer Comité permanente de igualdad. Tras un diagnóstico previo, se formularon los siguientes **objetivos** generales:

- Favorecer un mejor aprovechamiento de las potencialidades de todos los recursos humanos de la empresa.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Promover la participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la organización.

A su vez, estos objetivos generales se plasmaron en una serie de objetivos específicos: Formar y sensibilizar, en materia de igualdad de oportunidades, a mujeres y hombres y facilitar el reclutamiento y la selección de mujeres, así como su promoción a puestos de responsabilidad y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas. Estos objetivos delimitaron las estrategias y acciones a realizar dentro del primer Plan de igualdad, que se presentó en la Agencia en marzo de 2006, estructurado en 4 ejes de intervención: sensibilización y comunicación interna y externa, acceso a la organización, promoción profesional y conciliación de la vida familiar y laboral. Posteriormente, tras la revisión realizada en 2008 por el Programa Igualdad de oportunidades en las empresas (IGUALEM), se propuso la incorporación del 5º eje de intervención, añadiendo el acoso.

Las acciones positivas que se realizan en la Agencia son las siguientes:

1. Sensibilización y comunicación interna y externa. Uso de un lenguaje y comunicación no sexista, en los documentos de la Agencia. Dentro del Plan de formación de la Agencia, desarrollo de talleres sobre igualdad de género, violencia de género, prevención del acoso laboral y cursos en modalidad semipresencial y e-learning. En la acogida de personal de nueva incorporación, se hace entrega de un documento informativo, donde se proporciona información sobre el Plan de igualdad, las acciones positivas llevadas a cabo y el Comité Permanente de igualdad. Finalmente, la Intranet dispone

de un apartado específico del Plan de igualdad, con información sobre legislación, enlaces a páginas web de interés, bibliografía y noticias, entre otras.

2. Acceso a la organización. En 2017, la plantilla promedio de la Agencia se situó en 1.874 profesionales, con un promedio de edad de 42 años, frente a los 1.771 profesionales del ejercicio 2016. Aunque en ambos años se ha mantenido la misma representación femenina y masculina (68% de mujeres y 32% de hombres,) con respecto al 2016, se incrementó un 1% en la representación femenina de la categoría de facultativos y facultativas, pasando de una representación del 44% de mujeres en 2016, a un 45%, en 2017.

Entre las medidas promovidas, se ha incrementado el porcentaje de mujeres en los tribunales de selección, hasta alcanzar la paridad. En 2017 participaron como miembros de los tribunales un total de 159 personas, de las cuales el 52% eran mujeres y el 48% eran hombres. Se observa un incremento en la contratación de mujeres en la categoría de facultativa. Y se han realizado más de 86 actividades de prácticas (57.000 horas), en 37 centros Universitarios y de Formación Profesional, que han facilitado el acceso de colectivos desfavorecidos a la Agencia. Además se apuesta por una garantía de igualdad salarial entre mujeres y hombres en la Agencia.

En 2019, en cuanto a los criterios de reubicación de plantilla, se ha incorporado un nuevo criterio por el cual no serán excluidos de los listados de temporales de la Agencia (si no han trabajado 15 días, en el periodo de 2 años que abarca la reubicación) los y las profesionales que acrediten que son cuidadores principales de personas grandes dependientes, que requieran cuidados en domicilio y no pueden valerse por sí mismos. Ni tampoco aquellas personas que tengan hijos o hijas con una discapacidad reconocida. No se le aplicará el criterio de sanción de reubicación y, por tanto, no pasarán al final de la lista, en los siguientes casos:

- Cuando el profesional esté no disponible por ser cuidador o cuidadora principal de personas con gran dependencia, que requieran cuidados en domicilio y no puedan valerse por sí mismos.
  - En los casos en los que la no disponibilidad venga derivada del cuidado de un hijo o hija con discapacidad reconocida.
  - Inclusión, como mérito a baremar en los expedientes de contratación, del hecho de que las empresas aspirantes hayan adoptado acciones, medias o Planes de igualdad.
  - Difusión de las ofertas de empleo a través de fuentes de reclutamiento adecuadas, de manera que tengan acceso a ellas, tanto mujeres, como hombres y colectivos desfavorecidos.
  - Formación del equipo de selección de personal, en la perspectiva de igualdad de oportunidades.
3. Promoción profesional. Se apuesta por una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad. Y a nivel de formación, se ofertan cursos de habilidades directivas a las mujeres trabajadoras de la Agencia, para que puedan trabajar y desarrollar las técnicas y las habilidades que son necesarias para promocionar, y cursos del Plan

de formación, a mujeres y hombres en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares y en periodo de permiso de maternidad y paternidad.

4. Conciliación de la vida familiar y laboral. Se da preferencia en la elección del periodo vacacional para personas con hijos e hijas en edad escolar y se permite, por motivos de conciliación, la realización de permutas entre las y los profesionales de distintos centros de la Agencia, aunque no lleven 6 meses de servicios efectivos en su categoría o especialidad (tiempo mínimo establecido en el Convenio Colectivo para poder solicitar una permuta).

Se establecen medidas de flexibilidad al resolver traslados. Para facilitar la conciliación familiar y laboral, se admite la posibilidad de la renuncia al traslado interno voluntario concedido al trabajador o la trabajadora, siempre y cuando, a alguno de los miembros de la unidad familiar no se le haya concedido el mismo. Las y los trabajadores de la Agencia, con independencia de su estado civil, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 9 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento (tanto permanente como preadoptivo), a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El periodo en que el o la trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Además, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocados o convocadas por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para atender el cuidado de familiares de primer grado, el o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, recibiendo el 100% de sus retribuciones, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una o de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Con respecto a la violencia de género, se facilitan el 100% de los traslados solicitados a otros centros y las faltas de asistencia, totales o parciales, de víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas. En la Agencia existe un procedimiento de malos tratos y agresiones sexuales en urgencia que pretende conseguir un acercamiento a la atención completa e integral de las personas víctimas de malos tratos que acuden a los centros, así como facilitar su seguimiento posterior por los distintos recursos sociales.

En cuanto a la maternidad, existe una sala de reposo para trabajadoras embarazadas y otra de lactancia materna para facilitarles la extracción y conservación de la leche. Una vez concluido el periodo de baja maternal de las trabajadoras, se les facilitan 4 semanas más de descanso retribuido, que corre a cargo de la Agencia. Las trabajadoras de la Agencia que lo deseen podrán solicitar la sustitución del tiempo de

lactancia, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Las personas que soliciten reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas (extensible hasta los 12 años de edad del menor) o por cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o por cuidado de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), si se reducen la jornada un tercio o la mitad, perciben una retribución del 80% y el 60% respectivamente, del total de sus retribuciones.

Se dispone de un Procedimiento de protección de la maternidad y periodo de lactancia, elaborado de forma conjunta desde las áreas de Prevención de riesgos laborales y medicina preventiva. Así mismo, ambas áreas han realizado una evaluación de los puestos de trabajo y han elaborado mapas de riesgos durante el embarazo y los posibles cambios a introducir para eliminar esos riesgos. Además se han completado al 100% las retribuciones brutas del personal que se acoja a la suspensión de contrato por riesgos en el embarazo y riesgo de lactancia. En 2017, 75 trabajadoras de la Agencia iniciaron los trámites para solicitar la prestación de riesgo en el embarazo; del total de solicitudes, el 9,3% no finalizaron la tramitación y de las restantes, el INSS rechazó el 1,3% y aceptó el 89,4%.

5. Acoso. Se ha publicado el Procedimiento para la actuación ante el Acoso psicológico en el trabajo de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir. Se trata de un Protocolo para la prevención, información y denuncia del acoso en la Agencia. Entre las medidas desarrolladas están las siguientes:

- Presentación del procedimiento, por parte de la Dirección Gerencia, con la intención de prevenir la aparición de casos de acoso y fomentar que todas y todos los trabajadores de la Agencia, informen de los casos de conductas indeseadas que detecten.
- Realización de sesiones informativas dirigidas a todo el personal de los centros de la Agencia de Sensibilización para la prevención del Acoso psicológico en el trabajo, como medida preventiva para eliminar o reducir la posibilidad de aparición de las conductas de acoso, y, por otro lado, divulgar el procedimiento de actuación ante el Acoso.
- Formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones (incluyendo en dicha formación conocimientos legales y sobre habilidades sociales para gestionar el conflicto).

En noviembre de 2014 se creó en la Intranet un apartado específico para el acoso. De esta manera, estamos informando de la existencia del protocolo de acoso y de su ubicación, a todas y todos los trabajadores y a las nuevas incorporaciones. También permite colgar documentos divulgativos y transmitir la información. Existe una dirección de correo electrónico ([acoso@ephag.es](mailto:acoso@ephag.es)) dónde se pueden realizar consultas y recibir información.

De cara a los años 2018 y 2019, se está trabajando en las siguientes propuestas:

- Promocionar campañas de sensibilización, animando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.

- Revisar la publicidad de la Agencia, prestando especial atención al uso no sexista de la imagen de las mujeres y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren la perspectiva de género. Informar al personal del derecho a compartir el permiso por maternidad, adopción y acogida con su pareja, del derecho de disfrutar del permiso por lactancia de hijas e hijos.
- Cambiar la nomenclatura de los puestos de trabajo de manera que en su denominación estén representados ambos géneros gramaticales.
- Tener en cuenta la promoción de la equidad entre sexos en actos de representación de la Agencia.
- Colaborar con entidades públicas y privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades (Feria de empleo y formación del Ayuntamiento de Andujar, prácticas en institutos, Cámaras de Comercio o Universidades)
- Realizar un estudio para identificar las dificultades que tienen las mujeres de la Agencia para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (realización de encuestas anónimas).
- Evitar relacionar disponibilidad horaria total con posibilidades de promoción.
- Continuar garantizando la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, basándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- Garantizar que el acceso a la información sobre los procesos de promoción llegue por igual a mujeres y hombres, utilizando adecuados mecanismos de difusión como la web, la Intranet, el autoservicio, los tableros de anuncios o mensajes a través de correos electrónicos.
- Definir un Plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Identificar los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definir mecanismos para su resolución.
- Convenio de colaboración con guarderías. Se elaborará un listado de guarderías de la zona, que deseen formar parte del directorio de guarderías colaboradoras con la Agencia, y se buscará la obtención de precios especiales para las trabajadoras y trabajadores de la misma. Así mismo, se realizará un estudio de viabilidad, para solicitar a alguna guardería, que facilite un horario completo, es decir, 24 horas, para que aquellas personas que tengan turno de noche, puedan tener con quien dejar a sus hijas e hijos.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y los trabajadores de la Agencia.

- Seguir trabajando para conseguir que la totalidad de las reuniones que se realicen en la Agencia, no supongan una merma en los tiempos de descanso o puedan extenderse fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar el 5º eje del Plan de igualdad, incorporando el acoso sexual y por razón de sexo. Para lograrlo se actualizará el actual Procedimiento para la actuación ante el acoso psicológico en el trabajo en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir.
- Realización de acciones formativas específicas para las personas con puestos de responsabilidad, en identificación de conductas apropiadas e inapropiadas, detección y resolución de conflictos o en habilidades sociales. Y formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones.
- Incorporar dentro del Plan de formación, cursos y talleres específicos.
- Facilitar información a través de la Intranet y de los medios disponibles en la Agencia, para fomentar la sensibilización de trabajadoras y trabajadores creando documentos divulgativos y difundiéndolos, informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso e informando a las empresas externas contratadas de la existencia de dicho protocolo.
- Y tras la publicación del *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género*, se trabajará para la realización de un Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género.

Por último y en relación con los objetivos de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF), la Agencia tiene previsto trabajar en la sensibilización en igualdad de género, mediante la formación de los y las profesionales en 2 líneas: a) Género y derechos humanos. Violencia de género y b) Cursos específicos de igualdad de género.

## AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería fue creada por la *Ley 9/1996, de 26 de diciembre, como una Empresa Pública de la Junta de Andalucía*. Con posterioridad, mediante el *Decreto 98/2011, de 19 de abril*, adopta la configuración de Agencia Pública Empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b, de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria única de la misma, y en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero de reordenación del Sector Público de Andalucía*.

En coherencia con la finalidad de la Agencia, el **objetivo** estratégico de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 de la Agencia es Proteger la salud de las personas, desarrollando políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud

orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y favorecer entornos de vida más saludables. La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2019, contempla los siguientes objetivos encaminados a la mejora de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Agencia:

**Objetivo 1.** Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

**Objetivo 2.** Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

**Objetivo 3.** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

**Objetivo 4.** Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

**Objetivo 5.** Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

**Objetivo 6.** Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Para la consecución de dichos objetivos, para el año 2019 se han definido las siguientes líneas específicas de actuación:

1. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios asistenciales. Como objetivo operativo de los presupuestos para el ejercicio 2019, la entidad llevará a cabo un análisis de la accesibilidad en perspectiva de género en el Sistema Sanitario en las comarcas de referencia de cada uno de los 4 centros de la Agencia Pública Empresarial:
  - Hospital de Poniente de El Ejido (Almería)
  - Hospital de Alta Resolución de El Toyo (Almería)
  - Hospital de Alta Resolución de Guadix (Granada)
  - Hospital de Alta Resolución de Loja (Granada)

Estos análisis tendrán en consideración, como punto de partida, la distribución por sexo prevista para el ejercicio 2019 de los principales indicadores de actividad asistencial derivada de la actual cartera de servicios de la Agencia, ajustada a la evolución demográfica proyectada. Se centrarán en el diagnóstico de la situación actual, en relación con el acceso de la población de las comarcas de referencia a los servicios públicos hospitalarios desde la perspectiva de género. En particular, estos análisis deberán:

- Evaluar el perfil de las personas demandantes de los servicios sanitarios desde la perspectiva de género, analizando la existencia de posibles estereotipos predeterminados que puedan condicionar los resultados en salud.

- Identificar elementos de mejora en el abordaje de patologías que presenten influencia significativa de la variable sexo.
- Fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud.

Este diagnóstico permitirá a la Agencia, en ejercicios sucesivos, desarrollar actuaciones concretas encaminadas a promover el acceso y utilización de los servicios de salud de una forma igualitaria y de igual calidad para hombres y mujeres.

2. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización en el marco del proyecto de Plan de igualdad para trabajadores y trabajadoras de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente. El ejercicio 2019 será el primero en el que se encuentre operativo el Plan de igualdad de la Agencia, actualmente en fase de desarrollo. El Plan de igualdad de la Agencia tiene como punto de partida la evaluación de las buenas practicas, conforme a los siguientes ejes de IGUALSAS:

- Compromiso organizacional: gestión organizativa promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mejora del acceso igualitario a los distintos puestos.
- Igualdad en la representación en cargos de responsabilidad y promoción profesional.
- Mejora de la corresponsabilidad y la conciliación.
- Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo de los ejes indicados, las líneas de actuación sobre las que girará el Plan de igualdad de la Agencia son:

- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción. Con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y oportunidades y lograr un ambiente de no discriminación y, en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplen diferentes medidas correctoras:
  - Sensibilización y formación al equipo de recursos humanos responsable de la selección.
  - Erradicación de prácticas que, bajo la apariencia de una neutralidad, interfieran y den lugar a una discriminación (discriminación indirecta).
  - Supresión de barreras organizativas que ocasionen dificultades de formación o promoción a personas que se encuentran en excedencia o permisos.
- Política salarial. Una vez concluida la fase de diagnóstico debe determinarse, en su caso, qué tipo de componentes de salario podrían estar dando lugar a una brecha de género para, en caso de producirse, hacer efectivo el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

- Formación y desarrollo (investigación y acreditación). Con el objetivo de incorporar al Plan de formación la perspectiva de género, se contemplan las siguientes medidas:
  - Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres así como las barreras principales que experimentan para la formación.
  - Incorporar contenidos en materia de género al Plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
  - Favorecer la modalidad online para la formación no presencial o semipresencial, que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Se pretende fomentar la sensibilización y conocimiento entre la plantilla de aquellos acuerdos en materia de conciliación incidiendo en la difusión de los diferentes derechos adquiridos mediante la negociación colectiva.
- Participación en órganos de gestión y toma de decisiones. Con el objetivo de lograr la paridad entre sexos, tanto en los puestos de toma de decisión como en los órganos de participación de la Agencia (comisiones técnicas y/o asistenciales), en colaboración con la línea de Conciliación de la vida familiar y laboral, se estudiarán las medidas que promuevan la participación equilibrada con independencia de las cargas familiares. Por otra parte, la participación ciudadana dentro del hospital se seguirá articulando en torno a la participación del tejido asociativo y de las encuestas de usuarios y usuarias.
- Comunicación e imagen corporativa. Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la Agencia, favoreciendo la inclusión de hombres y mujeres en la imagen corporativa así como el uso de un lenguaje libre de carga sexista y de respeto a los diferentes modelos de familia.

## EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias fue creada por la *Ley 2/1994, de 24 de marzo*, y adscrita a la Consejería de Salud y Familias, para prestar asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su misión es prestar una atención integral a la urgencia y emergencia con seguridad y profesionalidad y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de la población, facilitando el acceso a los servicios de urgencias y salud, con respuestas ágiles y personalizadas y explorando nuevas fórmulas para satisfacer a la ciudadanía. En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de desarrollo de personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, de entre los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevalente junto a la calidad del entorno de trabajo.

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de dis-

criminación por razón de sexo. Su objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los objetivos particulares son: consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa. De impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades.

Los ejes principales de intervención del Plan de igualdad son los siguientes: Prestación de servicios, Comunicación y sensibilización, Selección de personas, Formación y desarrollo, Política salarial, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Salud laboral. Se han mantenido las grandes líneas de actuación en materia de igualdad, siendo las acciones principales acometidas en los últimos años las siguientes:

En cuanto a la prestación de servicios, se ha incorporado la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados. Una de las líneas principales en las que se ha trabajado este año ha sido la sensibilización tanto a la ciudadanía como al profesional sanitario, sobre los diferentes síntomas que se producen en mujeres y hombre en el Síndrome Coronario Agudo. El objetivo a alcanzar es que se realice una detección precoz de dichos síntomas, tanto en el paciente como el personal sanitario, dada la necesidad de que las mujeres reconozcan las señales de un infarto y actúen alertando a la mayor brevedad al 061 y siguiendo los consejos que recibirán desde los centros coordinadores de urgencias y emergencias. Para ello, se ha puesto en marcha por el Servicio Andaluz de Salud y EPES una campaña de comunicación denominada Corazonadas de vida, para trasladar las diferencias existentes en los síntomas que alertan a las mujeres de estar sufriendo un infarto.

En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, anualmente se realiza un informe del Plan de conciliación con todas las medidas que han sido disfrutadas por los y las profesionales, dándole visibilidad en la memoria de actividad anual y realizando un análisis desde la perspectiva de género. Realizada la adecuación de los permisos de conciliación de la Agencia con el resto de Entes del Sistema Sanitario público de Andalucía, se mejoran o amplían algunas de las medidas, entre las que destacan la flexibilidad en la jornada asistencial sujeta a turnos, los permisos para consulta especializada y el permiso en estado de gestación desde la 37ª semana. El resultado ha sido un incremento, en general, de las medidas que han sido disfrutadas por mujeres y hombres en EPES durante 2017, siendo especialmente llamativo que este incremento ha sido prácticamente el doble en hombres que en mujeres.

Otra línea de trabajo que se está desarrollando para facilitar la conciliación es el desarrollo de una aplicación denominada Gestión del tiempo, que incorpora un acceso remoto que permite gestionar los turnos desde Internet o bien desde una app específica. Estas herramientas permiten al profesional acceder cómodamente al cuadrante mensual/anual de actividad y solicitar/rechazar solicitudes de cambios de turnos con otros u otras profesionales.

En lo relativo a formación y desarrollo, se diseña y planifica la formación continua considerando la perspectiva de género, en cuanto a planificación, horarios, fechas y lugar de rea-

lización así como el uso de tecnologías como la videoconferencia o la plataforma de formación online. En el primer trimestre del año se hacen públicas la oferta del Programa anual de formación para que los y las profesionales puedan matricularse, conociendo con antelación tanto contenidos como fechas de impartición, permitiendo así planificar su cuadrante anual. Se continúa impulsando la formación online a través de una plataforma virtual que permita mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Además desde la plataforma de EPES COMPARTE se publican tutoriales y píldoras formativas que facilitan la formación en el puesto sin necesidad de realizar desplazamientos.

EPES forma parte de la Red de Formación andaluza contra el maltrato de mujeres (RED FORMA). Durante 2017 se han realizado dos jornadas regionales denominadas Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias, cuyo objetivo es capacitar al personal de salud de urgencias y emergencias en el abordaje sanitario del maltrato contra las mujeres, prestando una atención integral que permita la prevención, detección y atención del mismo. Es esencial el abordaje y la atención desde la sala de coordinación, la adaptación de Protocolos de preguntas y respuestas, la atención a la situación de maltrato en los Equipos de emergencias, la entrevista clínica enfocada a la detección de casos de maltrato y valoración del riesgo, la adecuación de protocolos y finalmente contar con las implicaciones éticas y legales.

En cuanto a la selección y promoción de personas, en todas las convocatorias de selección se incorpora una mención expresa de la garantía de aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Además se incorpora el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo internos de la empresa. EPES cuenta con un porcentaje de participación del 68% de su plantilla media asistencial y en cuanto a la distribución por sexo de estos grupos, se distribuye en el 33% de mujeres y el 67% de hombres. En cuanto a la población atendida, las mujeres tienen una mayor participación que los hombres, 14 puntos por encima. Se ha instalado un sistema de video colaboración que permite realizar reuniones o sesiones de formación sin presencia física, reduciendo los viajes de desplazamiento entre las 8 provincias, habiéndose realizado un total de 420 sesiones durante el 2017, con una media de participantes de 6 personas y una duración media de unas 2 horas y 45 minutos.

Otra de las líneas de actuación es la Comunicación y sensibilización. EPES ha llevado a cabo el diseño y puesta en marcha de una campaña regional denominada Corazonadas de Vida, dirigida a concienciar a la población en general y en especial a las mujeres andaluzas, sobre la importancia que tiene conocer las señales de alerta ante un infarto agudo de miocardio, para que soliciten ayuda sanitaria a tiempo y puedan recibir aquellos tratamientos que reducirán sus secuelas y mejorarán su recuperación y posterior calidad de vida. Esta medida que se añade al compromiso de utilizar un lenguaje no sexista, al tiempo que se promueve el uso de imágenes que fomenten la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización. EPES continúa priorizando en sus acciones de comunicación la participación de las mujeres para dar mayor visibilidad a ésta en puestos de trabajo del 061.

En salud laboral, desde el ámbito de seguridad y salud, y en concreto desde el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, quedan contemplados en los procedimientos la detección y análisis los riesgos relacionados con la situación de embarazo y lactancia con

carácter diferenciador en el desarrollo de su actividad y, por tanto, en su puesto de trabajo. En cada caso se contemplan las medidas a adoptar, incorporando actuaciones individuales en caso necesario dada la consideración de esta especial sensibilidad.

En el análisis de la accidentalidad es relevante la perspectiva de género, considerándose su estudio no solo en la población de referencia, sino también en el tipo de patologías acontecidas y casuísticas más relevantes que originan los accidentes laborales. Asimismo se incorpora la perspectiva de género en los análisis de absentismo laboral.

Por otra parte, cabe señalar que desde EPES, con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de sus servicios 061 y Salud Responde, que abordan la salud y el bienestar para todos y todas (objetivo 3), la igualdad de género (objetivo 5) y la reducción de las desigualdades en y entre los países (objetivo 10), se han evaluado las diferencias de género en alguna actividad de los servicios 061 y Salud Responde.

La línea de actividad 061 asume la coordinación y atención a las emergencias extra hospitalarias. Los datos obtenidos en la encuesta realizada en 2017 a pacientes asistidos por equipos de emergencias 061 muestran que el grado de satisfacción medio de toda Andalucía ha sido de 9,5 sobre diez, situándose en todas las provincias por encima del 9. El valor mejor puntuado por las personas usuarias del 061 ha sido la seguridad que transmiten los y las profesionales de los equipos sanitarios en el momento de la asistencia (con un 9,6), seguida del trato humano recibido y la información aportada durante la asistencia, con un 9,5 sobre 10 respectivamente. De un total de 64.230 asistencias atendidas por los equipos de emergencias 061 en 2016, un 53% fueron hombres y un 47% fueron mujeres. Y en 2017, sobre un total de 66.583, un 55% fueron hombres y un 45% fueron mujeres. En este último año se reduce sensiblemente, en dos puntos, el porcentaje de mujeres que son atendidas respecto de los hombres.

En la línea de actividad Salud Responde, la petición de cita previa de atención primaria es uno de los servicios más demandados por las personas usuarias y prestados por Salud Responde. Desde su puesta en marcha mantiene también un alto grado de satisfacción (en torno a un 9,5 sobre 10). La cita previa en Atención Primaria (medicina de familia, pediatría, enfermería) es un servicio que fundamentalmente se presta vía teléfono y vía app mediante dispositivo móvil. En cuando a las gestiones de citas de Atención Primaria por teléfono en 2016, fueron un total de 8.872.279 citas y en 2017, 8.400.032 citas, con una distribución por sexo idéntica cada año, del 61% de mujeres y del 39% de hombres. A través de la app, en 2016 se registraron 18.000.010 citas, el 45% fueron solicitadas por hombres y el 55% por mujeres, distribución idéntica a 2017 (con un total de 25.654.574 citas). Estos datos indican que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a través del canal de acceso telefónico (22 puntos), reduciéndose las diferencias en el acceso vía app (en 10 puntos), que se presenta más equilibrado por sexo.

El servicio Salud Andalucía 24 Horas, que permite a las personas usuarias solicitar información sobre temas de salud (medicación, vacunas, salud sexual y reproductiva), es otro de los servicios prestados por Salud Responde, que se encuentra entre los más demandados por las personas usuarias. El servicio Salud Andalucía 24 Horas ha incrementado su actividad durante 2017, manteniendo una distribución por sexo idéntica en los dos años.

En el análisis de personal, cabe señalar que el empleo medio de EPES se sitúa en 2017 en 751 profesionales, con un 30% de representación femenina, frente al 70% de la masculina. El equipo asistencial lo forman un total de 685 profesionales, con una edad media de 47 años, siendo la media de 45 años, para las mujeres, y 48 años para los hombres.

Para el año 2019, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia de igualdad de género a desarrollar por EPES estarán encaminadas a adaptar el contenido del Plan de igualdad al denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSDPA), para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA. Para el ejercicio 2019, los objetivos previstos por EPES son los siguientes:

**Objetivo 1.** Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

**Objetivo 2.** Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

**Objetivo 3.** Fomentar la cultura de la conciliación y la corresponsabilidad, que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad. Para el desarrollo de este objetivo, se señalan las siguientes líneas de actuación:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas de demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico y Salud Responde cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.
- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación, que se visibilicen en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales. Continuar con las sesiones de formación a profesionales sobre el Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias.

## ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública, dependiente de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, creada para la coordinación y desarrollo de la formación, consultoría y la investigación en Salud Pública y administración de servicios sanitarios. Como organismo público de la Junta de Andalucía, la Escuela está obligada a dar cumplimiento a las directrices y normativas que afectan a todos los centros de la Administración andaluza y al Sistema Sanitario público andaluz, en lo que respecta al desarrollo de actuaciones para alcanzar el objetivo de igualdad de género en las Administraciones públicas.

En coherencia con este objetivo, en la Escuela se han venido impulsando una serie de políticas centradas en la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que trabajan en ella, en el marco de su Plan de igualdad. Pero además, como institución dedicada a la formación, consultoría e investigación en salud pública y gestión de servicios, la Escuela considera entre sus ámbitos de conocimiento los aspectos relacionados con la igualdad de género, como determinante de la salud, y el enfoque de género como instrumento para mejorar la equidad y la calidad del sistema sanitario.

La posición estratégica de la Escuela andaluza como institución formadora, asesora e investigadora en relación con el Sistema Sanitario público de Andalucía, la sitúa en un lugar destacado para prestar apoyo a la Consejería de Salud y Familias y a otros actores relevantes para la incorporación del enfoque de género al diseño y desarrollo de políticas, planes y programas de salud pública. La Escuela ha sido reconocida en 2017 con el distintivo de Igualdad en Empresas, que concede el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, no solo por las políticas de igualdad y buenas prácticas para sus profesionales, sino, por ser una institución de referencia en el ámbito nacional e internacional en el desarrollo de numerosos proyectos en el ámbito de conocimiento de género y salud.

El **objetivo** general del Plan de igualdad de la Escuela andaluza es lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres que trabajan en ella e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad. En cuanto a los ejes y objetivos específicos del Plan de igualdad son los siguientes:

- Acceso al empleo, contratación y selección. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Segregación horizontal, promoción interna y desarrollo profesional. Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de las mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en comisiones de participación de decisiones de la organización, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- Formación. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando, en la medida de lo posible, que no dificulten la conciliación con la vida personal.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la Escuela andaluza.
- Salud laboral. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial, de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos** de carácter transversal:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad de la Escuela.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como institución comprometida con la Igualdad.

Las principales medidas acometidas en los últimos años por la Escuela han sido las siguientes:

- Formulación explícita de la igualdad de oportunidades en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. En el momento actual, el 70% del personal de la Escuela son mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en el equipo directivo, coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y mérito. Actualmente, en el equipo directivo de la Escuela, el 50% son hombres y el 50% mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en las comisiones de investigación, consultoría y docencia, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. Actualmente, las mujeres ocupan el 68% de los puestos en las comisiones. En la representación sindical, el número de mujeres también es superior al de hombres (las mujeres representan el 77%).
- Formación específica en igualdad de género, vinculada a la consecución de objetivos individuales.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral, de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares, priorizando la modalidad onlíne o semipresencial en los programas docentes que lo permitan.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios socio-sanitarios de familiares, así como el mantenimiento y mejora de un servicio de ludoteca en periodos y días de vacaciones escolares y durante los eventos que organiza la Escuela para aquellas personas que asistan al mismo.

- Redacción de un protocolo de acoso sexual y desarrollo de actividades formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Realización de sesiones formativas sobre la salud de mujeres y hombres y sus riesgos laborales.
- Incorporación de la perspectiva de género a la web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la Escuela andaluza.
- Incorporación en todos los sistemas de información de la Escuela andaluza de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.
- Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la entidad.
- Difusión de 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.

En cuanto a las políticas impulsadas en el ámbito de la salud y género por la Escuela andaluza de Salud Pública, cabe señalar que ha sido una institución puntera, situándose a la vanguardia del desarrollo de este novedoso campo de conocimiento en salud pública y, más recientemente, en gestión de servicios de salud, a nivel nacional.

En este sentido cabe destacar algunos hitos importantes, como la participación activa de la entidad en la creación del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) en el año 1999, grupo que continúa activo y al que pertenecen varios profesionales de la Escuela andaluza. Igualmente, numerosos profesionales de la Escuela participaron en el equipo editorial y las autorías del Informe SESPAS 2004 La Salud pública desde la perspectiva de género y clase social.

En el terreno de la investigación, la Escuela andaluza coordinó la Red de investigación en salud y género (2003-2006), experiencia pionera en el campo de la investigación en red en España, constituida por 7 grupos de investigación pertenecientes a cuatro comunidades autónomas. En el ámbito de la formación, la Escuela desarrolla varios programas formativos relacionados con las diversas líneas de género y salud, entre los que cabe destacar el curso Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada.

La Escuela andaluza ha desarrollado numerosas alianzas con instituciones a nivel autonómico, nacional e internacional en el campo de género y salud. Entre ellas, cabe destacar la estrecha relación mantenida con el Observatorio de Salud de las Mujeres, del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, organismo con el que la Escuela viene desarrollando diferentes proyectos de investigación y consultoría desde su creación hasta la actualidad. En el ámbito andaluz, se realizan proyectos en la línea de género y salud con la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud en el terreno sanitario, y con organismos de igualdad, como el Instituto Andaluz de la Mujer. También se han desarrollado alianzas con instituciones académicas, entre las que cabe destacar el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada y, en el ámbito nacional, con la Escuela

Nacional de Sanidad. A nivel internacional, se han establecido relaciones con instituciones como la Unidad de género, etnia y salud de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Unidad de género de la Organización Mundial de la Salud en Europa o la Cátedra de Género de la UNESCO.

En los últimos años se han desarrollado más de 100 proyectos de docencia, investigación y consultoría en la Escuela andaluza, en la línea género y salud, en las siguientes temáticas:

- Cuidados informales y atención a la dependencia.
- Desigualdades de género en salud y sus determinantes.
- Diversidad cultural e inmigración.
- Género y Medio Ambiente.
- Género y prácticas profesionales.
- Género y salud mental.
- Género y servicios sanitarios.
- Género, trabajo y salud.
- Metodologías de investigación en género y salud.
- Problemas de salud prevalentes en las mujeres.
- Salud sexual y reproductiva, nacimiento y crianza.
- Violencia de género.

En total, se han registrado 45 proyectos de investigación, 29 proyectos de docencia, 32 proyectos de consultoría y 2 de cooperación internacional. Se han identificado 74 publicaciones relacionadas, tanto de ámbito nacional como internacional. Entre los proyectos de investigación, hay algunos de mayor magnitud, como la Red de investigación en salud y género, constituida por 7 grupos de investigación a nivel nacional y coordinada por la entidad. En el ámbito de la docencia, cabe destacar el curso de Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada y organizado en colaboración con el Instituto de Estudios de la Mujer de la misma Universidad.

Finalmente, para el año 2019, la Escuela ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en el Presupuesto (PAIF), con el siguiente contenido:

- El 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.
- El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la Escuela con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2019.

Pero además de estos objetivos contemplados en el PAIF, se está trabajando en el impulso de las siguientes medidas en el ámbito del Plan de igualdad e Igualdad de género en el trabajo y la organización:

- Mantener el papel referente de la Escuela andaluza, en los proyectos relacionados con género y salud.
- Actualizar el diagnóstico de género del Plan de igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de las medidas negociadas en su día y medidas correctoras en caso de desviación.

## FUNDACIÓN PÚBLICA PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud es una Fundación de competencia principalmente autonómica de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general. Los fines de la Fundación son, entre otros, los siguientes:

- La planificación y el desarrollo financiero total o parcial de programas dirigidos a la prevención, promoción y asistencia de la salud.
- La organización y gestión funcional e integrada económicamente de programas de salud.
- El desarrollo de programas nacionales y transnacionales.
- El desarrollo de programas de investigación innovadores en la prestación de servicios sanitarios.
- La participación en la formación de los y las profesionales sanitarios y no sanitarios relacionados con la salud.
- El impulso de las políticas de calidad, así como el diseño y aplicación de modelos de evaluación y certificación de la calidad de las actividades, estructuras y profesionales de los Sistemas de salud y políticas sociales.

En coherencia con los fines anteriormente descritos, se está trabajando en dos áreas paralelamente. Por un lado, a nivel interno se está desarrollando un Plan de igualdad, que permita equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Y por otro lado, fomentar la igualdad de género en la investigación sanitaria en el Sistema Sanitario público andaluz.

Se han detectado desigualdades de género en la carrera investigadora en el Sistema Sanitario público andaluz. Tomando datos del ejercicio 2016, el porcentaje de mujeres líderes de grupos de investigación ascendía sólo al 15%. Cifra anormalmente baja teniendo en cuenta que en el citado año el 52% del personal investigador eran mujeres.

Por tanto, el **objetivo** marcado por la Fundación pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los y las líderes de grupos de investigación. Para ello, se pretende actuar en 2019 en dos líneas:

- A través de programas de formación específica, para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres. Los cursos específicos de liderazgo han demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores y reducir, de este modo, la brecha existente. Se tomará como indicador el porcentaje de mujeres que asistirán a dichos programas.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la Fundación y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario público andaluz. En 2019 se continuará con la implantación de los Planes de igualdad, incorporando medidas de conciliación familiar y laboral y apoyo, para favorecer que mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como **objetivo**, tras la firma del Plan de igualdad de la Fundación, la implantación de al menos el 50% de las medidas contenidas en el mismo. Dentro de las mismas, se preparará una Guía o manual de estilo que sirva para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad. Adicionalmente, se redactarán políticas y protocolos para comunicaciones en días internacionales específicos así como la difusión de logros de las profesionales de la Fundación, especialmente las investigadoras.