

En el marco del **objetivo** operativo: Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa, se ha incluido la siguiente actividad en materia de género: Realización de actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género y que se alcancen las 1.000 actuaciones, continuando con la labor realizada en años anteriores

Y dentro del **objetivo** Mantenimiento y promoción al movimiento asociativo de consumo, se ha incluido la siguiente acción que aspira a que en el total de programas subvencionados en materia de consumo se tenga en cuenta la perspectiva de género.

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

El programa 44H Consumo fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, se valora que el programa cumple con una parte importante de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

En la fase de elaboración presupuestaria, para 2020 el programa presupuestario 44H tiene previsto continuar realizando un análisis de los datos de la realidad en el ámbito de consumo, para identificar posibles brechas de género que le permita reorientar la planificación presupuestaria en este ámbito, integrando la dimensión de género en su actuación.

En la fase de ejecución presupuestaria, atendiendo a la recomendación de integrar la perspectiva de género en las actuaciones pertinentes, cabe destacar el logro alcanzado en la gestión de Órganos colegiados, en los cuales se promueve el aumento de la participación femenina para alcanzar la paridad, en la que ha participado la Dirección General de Consumo. En este sentido, en 2018 se logró obtener una representación paritaria en el 82% de los órganos existentes.

Por último, valorando el grado de implementación de la metodología G+ durante este periodo, no se observan avances significativos, en este sentido. Por ello, se considera que el programa 44H Consumo debe seguir manteniendo su senda de avance en el cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

Este programa presupuestario 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. 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.

Destaca la importancia de la contribución a la igualdad de género que puede hacerse desde la política de recursos humanos, no solo porque ha de atender a un colectivo altamente feminizado y con desequilibrios de género muy específicos, sino por cuanto la actividad desarrollada por el personal de la Agencia puede tener fuertes efectos en favor de la igualdad en la población y de su calidad de vida. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello se han marcado los siguientes **objetivos** para 2020:

- Implantar un sistema de gestión de la igualdad como recurso para la dirección y gestores de profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, contribuya a la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.
- Completar la puesta en marcha e implantación del Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- 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 este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha de procedimientos de gestión de la igualdad de género.
- 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.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

A través del programa presupuestario 31B Plan sobre adicciones se desarrollan aquellas actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y de los riesgos que para la salud y para la sociedad en general se derivan de dicho consumo, estableciendo como objetivos estratégicos el adaptar la red de atención a las drogodependencias a las demandas emergentes, el diversificar la oferta terapéutica a las diferentes tipologías de personas usuarias, desarrollar una red de emergencia social, e impulsar programas preventivos en los ámbitos educativos, familiar, comunitario y laboral. Todo ello acentuando los programas específicos de prevención que se dirigen a jóvenes y a poblaciones de riesgo, al igual que una mejor adaptación de la red incorporación social a las necesidades de los colectivos.

La perspectiva de género es una línea prioritaria y transversal en el análisis del consumo de drogas, en el diseño y la planificación de los diversos programas y recursos, de manera que partiendo de los condicionantes que diferencian los consumos de mujeres y hombres, se ajusten las acciones a las necesidades diferentes. Las mujeres con problemas relacionados con las adicciones presentan mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y cuentan con menos apoyos de redes familiares y sociales. El género constituye una categoría muy relevante a la hora de explicar el fenómeno de las adicciones, por lo que las actuaciones que se realicen han de integrar este enfoque si quieren ser eficaces y adaptadas a la realidad, las motivaciones, los perfiles y patrones de consumo diferenciales de mujeres y hombres.

En base a los datos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como de datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2020 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan andaluz sobre drogas y adicciones (2016-2021):

- Analizar los condicionantes de género que puedan explicar las diferencias observadas en el consumo de sustancias y conductas adictivas de mujeres y hombres, a través de estudios y proyectos de investigación.
- Mejorar, en las actuaciones preventivas, los sistemas de registro de datos desagregados por sexo sobre los indicadores más relevantes. Se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte y de Salud y Familias en el Programa hábitos de vida saludables, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las corporaciones locales para la prevención de las conductas de riesgo, abordando el problema del consumo en general y específicamente en población adolescente, adaptando las intervenciones a las necesidades de hombres y mujeres.
- Realizar, en el ámbito asistencial, un diagnóstico de los recursos y programas, adaptándolos a todos los perfiles de personas consumidoras, junto con la revisión y adecuación de los protocolos de atención, a fin de atraer la demanda latente de mujeres con problemas de adicciones a la Red de tratamiento.
- Fomentar, en el ámbito de la inserción social y laboral, la participación de hombres y mujeres, adaptando las acciones formativas y laborales.
- Continuar 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 género.

Para alcanzar los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programa de prevención comunitaria “Ciudades ante las drogas”. Ciudades ante las drogas es el programa con mayor cobertura poblacional y mayor número de actividades puestas en marcha en Andalucía. Con carácter prioritario, se diseñan 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 más jóvenes, a través del Programa hábitos de vida saludable, en las familias como agentes de prevención, 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.

- Desarrollo de programas de prevención selectiva e indicada. Para evitar la instauración de conductas adictivas, la dependencia a sustancias psicoactivas y de consumos de riesgo y/o abusivos y para reducir la mortalidad y morbilidad asociadas se potencian actuaciones para la reducción de riesgos y daños en los diferentes ámbitos, especialmente en contextos de ocio nocturno considerados como zonas de alto riesgo, frecuentados generalmente por personas jóvenes de ambos sexos, en los que se consumen sustancias psicoactivas nuevas que pueden suponer una amenaza a la salud pública.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Actuaciones dirigidas a promover una conciencia sobre la importancia de los problemas y daños relacionados con las adicciones y sobre la posibilidad de evitarlos, a través del Sistema español de alerta temprana (SEAT), que permite detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo de drogas a través de acciones de proximidad. Por su parte el teléfono de información sobre drogodependencias y adicciones, se mantendrá como instrumento por el cual se facilita información sobre los recursos existentes en Andalucía para la Atención a personas con problemas de adicciones, siendo un instrumento que contribuye igualmente a valorar la percepción del riesgo por parte de la población andaluza.
- Desarrollo de acciones formativas centradas en la perspectiva de género y adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias para mejorar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones previo análisis de las necesidades formativas en esta materia.
- Realización de estudios específicos en género y adicciones y/o adaptación de Programas de intervención. Se fomentará el diseño y puesta en marcha de estudios de investigación sobre los consumos en la población joven andaluza, analizando los distintos consumos y motivaciones ante el mismo entre mujeres y hombres y la revisión de protocolos asistenciales.
- Mantenimiento de una red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Se continuará con el mantenimiento de la 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 residencial 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 entre 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 e hijas menores de tres años.

- Implantación de la estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Se plantea la estandarización asistencial con el objetivo de aumentar la calidad asistencial y conseguir el mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema.
- Fomento y coordinación de las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. En el área de incorporación social se fomentará la participación de hombres y mujeres en los programas PROFEAD, Arquímedes y Red de artesanos, adaptando las acciones formativas y laborales.

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.

Bajo el periodo de planificación 2016-2020, el Plan integral de salud mental de Andalucía (PISMA) propone como objetivo el desarrollo y mejora de la atención comunitaria (ambulatoria y domiciliaria) de manera especial con aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas, en su línea estratégica relativa a la detección, atención y recuperación de los trastornos mentales.

Por ello, 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 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.

El programa 31P dispone de otras prioridades, como 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. El aumento de las necesidades de cuidado de larga duración recae de forma muy desproporcionada especialmente en las mujeres, papel atribuido socialmente a ellas y que no ha sido acompañada de una incorporación similar de los hombres a las responsabilidades y tareas asociadas al espacio doméstico.

Finalmente, en 2020 se potenciarán los recursos humanos destinados a la atención a personas con trastorno mental grave (TMG) y se reforzará el apoyo a las familias a través de la atención a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora, así como a los pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio tras el alta hospitalaria. A todo ello se aplicará la necesaria perspectiva de género que contribuya a una mayor equidad, especialmente entre personas cuidadoras.

Este programa presupuestario ha fijado para 2020 los siguientes **objetivos**:

- Reforzar la atención a la infancia y 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 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 y 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.
- Disponer de mayores recursos humanos para la Atención a personas con trastorno mental grave (TMG).
- Atender a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora y a los pacientes con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria.
- Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.
- 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 nuestra Comunidad Autónoma con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos hay diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad y el enfoque de género en especial en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de cuidador recae mayoritariamente en mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las USMC como en las USMJ, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Refuerzo de la atención asertiva comunitaria a la población con Trastorno mental grave (TMG).
- Atención de personas cuidadoras con diagnóstico "Cansancio de la persona cuidadora" e identificación de pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Promoción e identificación del rol de persona cuidadora, desarrollando acciones de sensibilización y formación en género y salud, corresponsabilidad y cuidado compartido.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario 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 mismo, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2020 el programa ha fijado el siguiente **objetivo**: Continuar con la contribución a la igualdad de género en formación continuada.

Para conseguir el objetivo de igualdad en la formación, a lo largo de 2020 se promoverán actuaciones del siguiente tipo:

- Promoción de la realización de actividades formativas en materia de igualdad de género.
- Promoción de la realización de actividades formativas para abordar de forma adecuada la detección y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones.
- Se analizará la variación anual del alumnado en actividades formativas donde exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.
- Análisis de las actividades de formación desde la perspectiva de género, sobre aquellas actividades cuyo sexo esté representado en un porcentaje inferior al 40%.
- Implementación de los sistemas de información existentes para el desarrollo del GES-FORMA corporativo como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, aportando la información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad.
- 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.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de actividades formativas sobre género y salud.

41C ATENCION SANITARIA

Este 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 horizontalmente, 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 en Andalucía.

Para el ejercicio 2020 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. Uno de ellos es novedad en este ejercicio. La atención primaria, como eje vertebrador del sistema sanitario, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, seguirá siendo la gran apuesta de la organización.

Igualmente se sigue impulsando el **objetivo** estratégico: Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se seguirá trabajando en la Comisión de género y salud, que velará por la extensión del enfoque de género en todas las actuaciones del programa y adoptará, en su caso, los acuerdos que puedan ser necesarios respecto de las materias que tiene atribuidas, obteniendo la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad efectiva.

Así mismo, resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje en el conjunto de objetivos estratégicos.

Por último, se incluye un nuevo **objetivo** estratégico: Apoyo a la salud en el entorno familiar. Este objetivo estratégico aspira a proporcionar soporte sanitario a la ley de Dependencia. El Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el/la paciente y su cuidador/a se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos, a pesar de sus problemas de salud. También incluye la nueva estrategia de pacientes crónicos, la continuidad de cuidados y el apoyo a las personas cuidadoras.

De acuerdo con lo anterior, son **objetivos** del programa 41C para la anualidad 2020 en materia de igualdad de género, los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en el estudio de los determinantes sociales y clínicos de la enfermedad, analizado y valorado desde la perspectiva de género, como eje vertebrador de una sociedad más igualitaria.
- Avanzar en la igualdad en cuanto a protección y garantía de los derechos de salud, teniendo siempre en cuenta la población más vulnerable: personas menores de edad, personas mayores de edad, mujeres víctimas de la violencia de género, personas migrantes y aquellas personas que padecen alguna discapacidad.

Y los **objetivos** específicos:

- Avanzar en el desarrollo de los planes integrales con perspectiva de género, priorizando los siguientes Planes: Plan integral de enfermedades cardiovasculares, Plan integral de salud mental, Plan integral de oncología, Plan andaluz de cuidados paliativos (PACPA) y Plan andaluz de atención al Ictus, centrando los esfuerzos para avanzar en el análisis de los factores que inciden en la detección precoz y en la mejora de los resultados en salud con perspectiva de género.
- Articular el conjunto de iniciativas que consigan desarrollar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud.

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

- Promoción de los Planes integrales o de salud para las enfermedades más prevalentes (cardiopatías, oncología, diabetes, obesidad infantil, etc.) al ámbito local y así percibirse de forma efectiva por parte de la población, al conocerse y abordarse la variabilidad en las distintas poblaciones con perspectiva de género, cubriendo todo el territorio de la Comunidad Autónoma.
- Garantía de las inmunizaciones de toda la población, mejora de la organización y la formación de los/las profesionales para la atención de las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil.
- Puesta en marcha de un catálogo de sistemas de información que permita atender la perspectiva de género, incorporándose la variable sexo en sistemas de información que afectan a menores y a servicios concertados: Guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud.
- Mejora de los sistemas de información sobre la actividad desarrollada por los servicios concertados, desagregada por sexo.
- Potenciación de la investigación en Atención Primaria.
- Desarrollo del Mapa de igualdad de género y resultados en salud a través del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos.

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 Servicio Andaluz de Salud fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Se valora, en términos generales, que el programa viene desarrollando actuaciones atendiendo a las recomendaciones establecidas en el Informe de auditoría.

Durante 2019 el programa 41C ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en su planificación presupuestaria y tiene previsto desarrollar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, que permita al personal responsable de los programas detectar desigualdades en función del sexo en los servicios que gestiona. Adicionalmente, para 2020 se han incluido novedades en la planificación en áreas relevantes como por ejemplo, el apoyo a las personas cuidadoras.

En la fase de ejecución presupuestaria, se aconsejó al programa presupuestario diseñar un sistema para el seguimiento de las medidas de asistencia sanitaria integrando la perspectiva de género, quedando como reto pendiente que debe continuar profundizándose en sucesivos ejercicios presupuestarios. En cuanto a la implementación de la metodología G+, el programa está trabajando en impulsar una Comisión de género y resultados en salud, que permitirá en 2020 establecer el marco de las nuevas prioridades asistenciales. Por ello, se valora que el programa 41C Atención sanitaria cumple con una parte de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

41E HEMOTERAPIA

El programa de 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 indicadores utilizados por este programa 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. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de los nuevos donantes, vemos que el índice de feminización ha ido mejorando discretamente a lo largo de los últimos años.

Los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2018 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido de 1,26 a 1,22, mientras que este índice en el total de donantes ha pasado de 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2020 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es: Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar la formación y sensibilización de profesionales en 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 diferenciados 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 nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía vela por garantizar el acceso de personas usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía a los programas de donación- trasplante. En este sentido, la red de coordinadores de trasplantes facilita que toda la ciudadanía que manifiesta 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 la misma 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 las personas donantes y a la edad a la que éste se produce.

En los últimos años, hemos asistido a un cambio en el perfil de la persona donante, donde los accidentes vasculares cerebrales han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos cráneo-encefálicos graves, y con un significativo aumento de donantes en asistolia en los que la patología cardíaca (miocardiopatía isquémica y arritmias cardíacas) representa la principal causa de mortalidad.

Tanto los accidentes cerebrovasculares como las patologías cardíacas reseñadas se asocian a una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres y, lo que es más importante, conducen a una mortalidad a edades más tempranas en los hombres, lo que se refleja en la menor esperanza de vida de éstos respecto a las mujeres. Estos hechos motivan que predominen los hombres en la ratio de donantes.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, encontramos una situación similar. Entre los hombres, existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía, hipertensión, entre otros, que genera una mayor tasa de indicación de trasplante en el sexo masculino y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados en función del sexo.

Con el ánimo de poder detectar posibles desigualdades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, realizamos análisis detallados del Sistema de información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), revisando la actividad desarrollada de manera desagregada, para poder evaluar el impacto que presenta el género en el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en nuestra comunidad.

Para 2020 los principales **objetivos** de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía son:

- Consolidar una tasa anual de 50 donantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Mejorar la tasa anual de donantes de tejidos hasta alcanzar los 40 por cada millón de habitantes.
- Conseguir una tasa anual de 110 trasplantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Incrementar los trasplantes de córnea hasta los 70 trasplantes anuales por cada millón de habitantes.
- Alcanzar una tasa anual de 67 trasplantes de progenitores hematopoyéticos (TPH) por cada millón de habitantes.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Dotación de la Red de coordinadores de trasplantes hospitalaria y profesionales de la CATA para alcanzar la media española.

- Adhesión de nuevos centros hospitalarios públicos y privados al programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos en la sociedad andaluza.
- Creación de un grupo de trabajo entre los servicios de nefrología para fomento de la donación de vivo.
- Incorporación de hospitales comarcales a los programas de donación en asistolia.
- Ampliación de la dotación de equipos móviles de perfusión regional normotécnica para la extracción de órganos de donantes en asistolia a los 5 sectores de donación de Andalucía.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de córneas por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de segmentos vasculares por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Incremento del número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Mantenimiento de la actividad de los trasplantes de órganos sólidos.
- Celebración de un curso de formación específica en trasplante de córnea dirigido a especialistas en oftalmología que mejore la indicación de trasplante y procedimiento de obtención de córneas.
- Celebración de un curso de formación específica en TPH dirigido a especialistas en hematología que mejore la indicación de trasplante.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito depende del diagnóstico realizado. Según la bibliografía consultada, existe poca información sobre el sesgo de género en el esfuerzo terapéutico y, en todo caso, depende del sesgo de género en el esfuerzo diagnóstico. Es decir, la probabilidad de que quien padece sea tratado es casi nula si por cualquier causa queda excluido del proceso de diagnóstico.

Para 2020 se plantea como objetivo evidenciar la posible existencia de sesgo de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas a través de la realización de un informe sobre las diferencias por género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente en base al género, tanto los debidos a roles de género como los debidos 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), desglosados por hombres y mujeres. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexo, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales (p.ej.: las manuales no introducidas en el sistema Receta XXI), no nos permiten tener la información por sexo de las recetas emitidas.

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

Para 2020 los **objetivos** que se ha marcado el programa presupuestario son:

- Realizar un informe sobre diferencias en el consumo farmacéutico por género en los grupos terapéuticos de mayor consumo en Andalucía para su traslado a las unidades asistenciales correspondientes del SAS, para que analicen si se deben a posibles sesgos en el diagnóstico de las enfermedades.
- Implantar en el sistema de información de farmacia “FARMA” y en la herramienta de explotación de datos “Microstrategy” informes concretos sobre los cinco grupos de medicamentos de mayor consumo en Andalucía (antihipertensivos, analgésicos, antiulcerosos, ansiolíticos y estatinas), que permitan obtener y analizar indicadores, desglosados por sexo.
- Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Recolección 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 y Microstrategy para la implantación de los indicadores de consumo farmacéutico de los referidos grupos terapéuticos, desglosado por género, a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Información a los Centros Sanitarios del SAS sobre la disponibilidad de la referida información sobre consumo farmacéutico diferenciada por sexo.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” y poder obtener así indicadores para un análisis con perspectiva de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (ASCS) 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con esa finalidad, la ASCS ha llevado a cabo un proyecto bajo dos premisas: poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas; e implantar un nuevo catálogo de medidas de ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad

con su personal empleado y con la sociedad en la que actúa a través de una mayor y mejor posicionamiento de las mujeres; la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar, en general, el acoso laboral y sexual y el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos.

Los objetivos perseguidos con el Plan de igualdad son los siguientes:

- Potenciar, en el ámbito de la responsabilidad Social Corporativa, la participación de la ASCS en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
- Profundizar en una cultura de información y comunicación en la ASCS respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
- Fomentar la incorporación del/a hombre/mujer a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que esté subrepresentado/a, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
- Formar y sensibilizar a la plantilla de la ASCS y en especial, a su personal Directivo, en materia de igualdad de género.
- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que hoy ofrece la ASCS a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 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 la consecución de los objetivos generales, descritas anteriormente, y sus líneas de actuación, se han planificado una serie de objetivos específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, esa entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 30 de septiembre de 2019, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, 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 continuando con el trabajo de años anteriores, la ASCS seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente siendo su **objetivo** Incrementar la sensibilización de igualdad de género y las actuaciones para el 2020 que son las siguientes:

Actuación 1. Incrementar la visualización de las mujeres en la Agencia, a través de los canales de comunicación. Se prevé para 2020 incrementar el número de apariciones de las mujeres. Finalizado el 2019, se contabilizarán las apariciones en medios de los y las profesionales. Se espera que como mínimo estas apariciones representarán un incremento del 10% con respecto al año anterior de presencia de mujeres, mejorando la percepción de la desigualdad de género.

Actuación 2. Curso “Empoderar a las mujeres”. Se prevé que un 10% de trabajadoras tendrán acceso a la actividad formativa. En su conjunto se espera que un 7% de la plantilla reciba formación relativa a la percepción de la desigualdad de género asociadas a los puestos de responsabilidad.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Sanitaria Bajo Guadalquivir, en 2009 constituyó la Comisión de igualdad y se asumió la elaboración de un Plan de igualdad, con la participación activa de la representación legal de trabajadores/as y siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

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 Comisión de igualdad, que se reúne con periodicidad semestral para el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan, acordada la prórroga de su vigencia tras la revisión de algunas de las medidas que contemplaba el Plan, para el periodo 2016/2019.

En 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resolvió la convocatoria de concesión del distintivo «igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2014, otorgando tal distinción a la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, con una vigencia de tres años, prorrogable a petición de la entidad. De conformidad con el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

En el primer trimestre de 2019, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir ha remitido a la Secretaría de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad la solicitud de prórroga del Distintivo «Igualdad en la Empresa», junto con los informes de seguimiento del Plan de Igualdad necesarios, incluyendo un Informe de la representación legal de la plantilla.

Para 2020 se han establecido dos acciones específicas:

- Evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, a través de los mecanismos establecidos en el Reglamento de la Comisión de Igualdad y en el Plan.
- Revisión del cuadro de mando de indicadores de igualdad de género.

El resto de las líneas de trabajo a acometer partirán de los siguientes **objetivos** estratégicos:

- 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.
- Política salarial.

- Consolidar las medidas en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad.
- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la política de la Agencia en todos los ámbitos de gestión.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresaria Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir tiene desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la Agencia y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El 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.

De cara al año 2020, la Agencia continuará trabajando en las siguientes propuestas:

- Flexibilizar los periodos de disfrute de vacaciones para personal que tenga a su cargo hijos/as con discapacidad, para facilitar su conciliación.
- 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 sexista de la imagen de la mujer y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren una 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 géneros en actos de representación de la Agencia.
- En los procesos de selección, a igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata en función del sexo menos representado en la sociedad.
- 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 (Ferias de empleo y formación del ayuntamiento de Andújar, Prácticas con institutos, Cámaras de Comercio, Universidades, entre otros)

- 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 y 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 cubierto con quien dejar a sus hijas/os.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y trabajadores de la Agencia.
- Establecer las reuniones de manera que no supongan una merma en los tiempos de descanso o fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar uno de los ejes 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, habilidades sociales, etc. 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 las trabajadoras y trabajadores, mediante las siguientes medidas:
 - Creando documentos divulgativos y difundidos.
 - Informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso.
 - Informando a las empresas externas contratadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso.

Adicionalmente se prevé que las y los trabajadores con hijos/as discapacitados, que pertenecen a los listados de personal temporal de la Agencia, podrán modificar la modalidad de contratación y los centros de trabajo, fuera de las convocatorias establecidas. Además en los periodos de no disponibilidad, que sean consecuencia del cuidado de los hijos/as discapacitados, no se tendrán en cuenta y, por tanto, no computarán de cara al criterio de sanción establecido dentro del proceso de Reubicación.

Aquellas personas a las que se les apruebe el permiso de reducción de jornada por enfermedad muy grave (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) se le concederá en caso de que la enfermedad del familiar sea terminal, un traslado temporal a otro centro de la Agencia más cercano a su residencia para atender al mismo.

Para finalizar, 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.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

En 2019 se firmó el primer Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Poniente de Almería, en el cual se establecen una serie de medidas cuya ejecución se llevará a cabo en un horizonte temporal de cuatro años (2019-2022) y contempla ejes generales, transversales y específicos:

- 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 del Plan de igualdad de la APSP son: el acceso al empleo, selección, contratación y promoción.

Con el **objetivo** de conseguir la igualdad de trato y oportunidad y lograr un ambiente de no discriminación, y en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplan diferentes medidas correctoras:

- Sensibilización y formación al equipo de RRHH 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 concepto de igual salario a 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 metodología 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 APSP (comisiones técnicas y/o asistenciales) en colaboración con la línea de conciliación de la vida familiar y laboral se estudiarán 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 las encuestas de usuarios/as.

Comunicación e imagen corporativa: Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la APSP, 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.

La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2020, contempla como **objetivo** Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género, en ejercicios anteriores la Agencia ha realizado un esfuerzo significativo de evaluación y detección de situaciones que evidencien prácticas mejorables para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en materia de género, así como de situaciones que aparentemente neutras puedan estar configurando un escenario donde se den inquietudes y desigualdades.

Dentro del marco del I Plan de Igualdad, para el presupuesto de 2020 se prevé la realización de un estudio de riesgos psicosociales entre los y las trabajadores/as de la Agencia, incluyendo estudios de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y sobre situaciones de acoso psicológico y social.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

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 discriminación 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.

Para el año 2020, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia 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 2020, 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. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas: demandas asistenciales 061 en procesos tiempo-dependiente priorizando el de “dolor torácico” y “ictus” y en la línea de Salud Responde el servicio cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Incluir otras líneas de servicios que incorpore la perspectiva de género como las Asistencias de equipos 061 y el servicio de “Salud 24horas”.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de la mujer 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. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación que se visibilice 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.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad.

- 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 y de sensibilización a profesionales sobre el abordaje en el sistema de emergencias desde la sala de coordinación a pacientes vulnerables, maltrato y otros factores de impacto.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela Andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública (EASP), 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.

Para el año 2020 la EASP ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en su PAIF, consistentes en:

- 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 EASP con respecto al total del alumnado”, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2020.

Pero además de estos objetivos contemplando en el PAIF, la EASP quiere mantener su papel como referente en el SSPA en los proyectos relacionados con género y salud.

En cuanto al mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa, el desarrollo de este objetivo conlleva la implementación de los siguientes **objetivos**:

Objetivo: Contribuir efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres, mediante:

- Ludoteca en el lugar de trabajo, dirigido a profesionales con menores de entre 3 y 12 años en período de vacaciones escolares.
- Actividades de formación y sensibilización en igualdad. Estas acciones se dirigen tanto al personal de la EASP como al personal del conjunto del SSPA a través de actividades formativas como el Diploma de género y salud.
- Coordinación académica y técnica de una Red de profesionales de los centros sanitarios (RedForma) a los que se ofrece contenidos de sensibilización y de formación para identificar de manera temprana casos de violencia machista y contribuir a adoptar medidas para la protección de las víctimas.
- Plataforma (IgualSAS) y una estrategia de formación en Red el desarrollo de los planes de igualdad de los centros del SSPA, incluida la EASP.

Objetivo: Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mediante:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida siempre que se respete las necesidades del servicio.
- No penalización de vacaciones para las personas que solicitan días de permiso sin sueldo por necesidades de conciliación.
- Los/las trabajadores/as tendrán derecho a acompañar a los Servicios Sociosanitarios que tengan lugar durante la jornada laboral obligatoria, a sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, durante el tiempo indispensable para ello sin necesidad de recuperarlo.
- Para disfrutar del permiso se deberá solicitar con al menos un día de antelación y posteriormente se deberá presentar justificante de la consulta.
- Cada profesional podrá disfrutar de este permiso un máximo de 7 veces por año por año acumulable en un máximo de 2 días hábiles. El cómputo total de horas anuales de este permiso no podrá ser superior a 15 horas.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Adaptación de la formación a la jornada diaria como una medida para facilitar el acceso a la formación de personas que estén asumiendo mayores responsabilidades de cuidado en sus hogares y/o situaciones de especial necesidad familiar.
- Se reconoce el derecho a la acumulación de horas de lactancia tras la prestación por maternidad, el derecho a reducción horaria y permisos por cuidado de hijos/as en hombres y mujeres, así como se facilita que familiares traigan a bebés al entorno laboral con el fin de que puedan seguir el amamantamiento si se desea.

Objetivo: Desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años, gracias a la incorporación en los Sistemas de información de la EASP la variable sexo para facilitar los análisis comparados.

Objetivo: Formación para corregir las carencias de capacitación de las mujeres, mediante:

- Constitución de una Subcomisión de formación y desarrollo profesional, con representación paritaria para garantizar la aplicación de criterios de equidad en la financiación de actividades de formación. En el seno de dicha Subcomisión se ha desarrollado un documento marco Plan de formación que incorpora como uno de los elementos esenciales la integración de la perspectiva de género en los planes de formación y su evaluación y seguimiento a partir de las memorias anuales de formación.
- Formación en idiomas (inglés y francés) dirigida a todo el personal en horario laboral.
- Permiso para realizar estancias formativas fuera de la EASP.

- La EASP ofrece a sus profesionales de puestos técnicos y docentes, la accesibilidad a plazas de cursos especializados del propio programa docente de la EASP, bajo el cumplimiento de los criterios generales requeridos, y para su formación y actualización continua.

Objetivo: Sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, a través de la presentación del Protocolo para prevención y abordaje del Acoso sexual y de la discriminación por razón de expresión, identidad de género u orientación sexual y los actos día de la Mujer.

Objetivo: Contribuir a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante el establecimiento de un Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para desarrollar actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la docencia y la investigación.

Objetivo: Uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación, a través de la elaboración de una Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de Políticas Sociales.

Objetivo: Igualdad efectiva en las relaciones con terceros, mediante la revisión y adaptación de los documentos elaborados por la EASP al lenguaje no sexista así como de la web.

Objetivo: Difusión de las medidas de igualdad.

FPA. PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante la FPS) es una Fundación de competencia principalmente autonómica (Comunidad Autónoma de Andalucía), de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general.

El objetivo marcado por la FPS pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los líderes de grupos de investigación.

Para ello, se pretende continuar actuando **en 2020 en dos líneas:**

- A través de programas formativos: 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.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la FPS y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (RFGI).

En 2020 se seguirá la implantación del Plan de igualdad, incorporando medidas de conciliación y apoyo para favorecer que las mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como objetivo, tras la firma del Plan de Igualdad de la FPS, 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, difusión de logros de las profesionales de FPS especialmente las investigadoras, etc.

FPA. FUNDACIÓN PARA LA INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres. A estas desigualdades hay que añadir que algunos trastornos mentales se asocian a menudo a la violencia de género o a la excesiva carga de cuidado familiar que las mujeres soportan.

En FAISEM se atienden en programas residenciales, de centros de día y empleo a unas 9.000 personas con trastorno mental grave. En 2018, la distribución de las personas usuarias por programas, sexo y provincia revela que existe un mayor porcentaje de hombres con problemas graves de salud mental atendidos, en los principales programas de FAISEM.

Por ello, los proyectos en materia de igualdad de género de FAISEM, previstos para 2020, se concretan en tres líneas de actuaciones:

1. Desarrollo de un II Plan de igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM. Este Plan debe tomar en consideración las siguientes líneas de actuación:
 - Fortalecer el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades;
 - Visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades;
 - Promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad;
 - Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. Proyecto “Womentoring”, para favorecer el acceso al deporte y la actividad física de mujeres con trastorno mental. En Andalucía, a través de FAISEM, se viene consolidando un programa de actividad física y deporte dirigido a personas con trastorno mental grave. Estas actividades se desarrollan en las 8 provincias de la región andaluza y es coordinado por FAISEM, con la colaboración de los Servicios

públicos de salud mental, las asociaciones de familiares y personas usuarias y la universidad. Uno de los aspectos que siguen constituyendo un problema sin resolver, es el fomento de la actividad física y el deporte en mujeres con trastorno mental grave. Por este motivo, FAISEM pretende desarrollar un proyecto de *Mentoring*, cuyo objetivo es formar a mujeres con trastorno mental grave como facilitadoras, para aumentar la participación de las mismas en los programas provinciales y competiciones nacionales y europeos. A través de este proyecto, se formaran a mujeres facilitadoras en las provincias andaluzas, que a su vez deberán intentar que mujeres con problemas graves de salud mental, se vinculen a los programa deportivos de las respectivas provincias.

3. Acciones formativas en materia de igualdad de género. Estas acciones formativas para los y las profesionales de FAISEM, deben tener como objetivos:
 - Incorporar de manera transversal los principios de igualdad de oportunidades en toda la estructura organizativa.
 - Extender esta misma cultura en igualdad de oportunidades al trabajo con las personas usuarias.
 - Contribuir a sensibilizar en materia de igualdad a todo el entorno social de FAISEM.
 - Dar a conocer a toda la plantilla el II plan de igualdad.
 - Implicar a la plantilla en el desarrollo y seguimiento del Plan.
 - Generalizar la utilización del lenguaje e imagen no sexista.