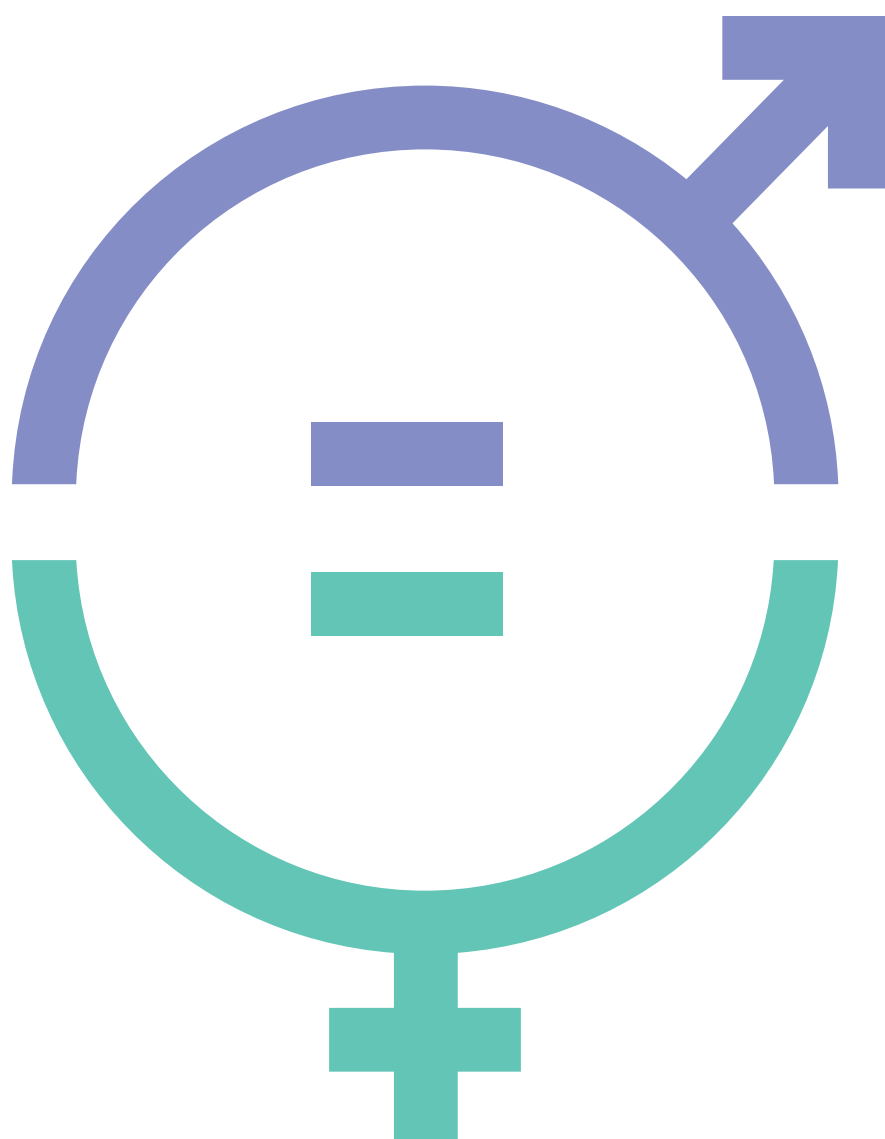


**I Plan de Igualdade
entre Mulleres e Homes
no Servizo Galego de Saúde
[Período 2021-2024]**



**I Plan de Igualdade
entre Mulleres e Homes
no Servizo Galego
de Saúde
[Período 2021-2024]**

Xunta de Galicia
Consellería de Sanidade
Servizo Galego de Saúde
Dirección Xeral de Recursos Humanos
Santiago de Compostela
2021

Título:

I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes no Servizo Galego de Saúde (Período 2021-2024)

Edita:

Consellería de Sanidade
Servizo Galego de Saúde
Dirección Xeral de Recursos Humanos

Edición:

2021

Deseño e maquetación:

Nuria Carballo Studio
nuriacarballo.com

Depósito Legal: C 1139-2021

AUTORÍA E COLABORACIÓNS

Autoría e coordinación

Ana María Comesaña Álvarez

Directora Xeral de Recursos Humanos.

María José Montero Furelos

Subdirectora Xeral de Políticas de Persoal.

Nuria de Castro-Acuña Iglesias

Xefa do Servizo Central de Prevención de Riscos. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

Autoría e colaboracións

Nieves Fiel Paz

Subdirectora Xeral de Xestión de Profesionais.

Alberto López Suarez

Xefe do Servizo de Relacións Laborais. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

María de la O. Dubert García

Xefa do Servizo de Recursos e Reclamacións. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

Manuel Díaz López

Xefe do Servizo de Selección Temporal. Subdirección Xeral de Selección de Persoal.

María José Ríos Carro

Xefa do Servizo de Selección Fixa e Provisión. Subdirección Xeral de Selección de Persoal.

María Castelao Boga

Xefa do Servizo de Ordenación. Subdirección Xeral de Xestión de Profesionais.

Jorge García Souto

Xefe do Servizo de Sistemas de Información. Subdirección Xeral de Xestión de Profesionais.

Sonia Domínguez Domínguez

Técnica do Servizo Central de Prevención de Riscos. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

Jose Miguel López Gey

Técnico do Servizo Central de Prevención de Riscos. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

Josefa Costas Chapela

Técnica do Servizo Central de Prevención de Riscos. Subdirección Xeral de Políticas de Persoal.

Mario Mosquera Vereá

Director Área de Xestión do Coñecemento e o Talento. Axencia do Coñecemento en Saúde.

Maribel Barros Pena

Xefa de Servizo da Unidade de Xestión e Apoio Tecnolóxico. Axencia do Coñecemento en Saúde.

Organizacións Sindicais participantes

María Xosé Abuín Álvarez

CIG

Xoana Zamudio Cutrín

CIG

Emilia Lamas Seoane

CCOO

María José Diéguez Beltrán

CCOO

Carolina Moldes Castiñeira

CSIF

Lourdes Carbajo Núñez

SATSE

María Victoria Bello Pena

SATSE

Elena Deidda Constenla

UGT

David Modesto Macía Arce

UGT

**I PLAN DE IGUALDADE
ENTRE MULLERES E HOMES
NO SERVIZO GALEGO
DE SAÚDE
(PERÍODO 2021-2024)**

ÍNDICE

= Declaración institucional do compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde.	11
= Plan de Igualdade.	
1. Aproximación á normativa en materia de igualdade entre homes e mulleres.	17
1.1. A nivel europeo.	19
1.2. A nivel estatal.	20
1.3. A nivel autonómico.	22
2. Características e obxectivos do I Plan de Igualdade.	25
3. Características xerais do Servizo Galego de Saúde.	29
4. Diagnóstico en igualdade.	35
Datos relevantes sobre o cadro de persoal do Sergas en 2018.	37
Distribución por sexo.	37
Distribución por sexo e idade.	37
Distribución por sexo e estamento.	41
Distribución por sexo e tipo de vínculo.	41
Distribución por sexo e postos de responsabilidade.	42
Retribucións e política salarial.	43
Conclusións da análise cuantitativa do diagnóstico.	46
5. Eixos de actuación derivados do diagnóstico de situación.	51

6. Medidas por eixos de actuación. 55

EIXO 1. Acceso ao emprego público e provisión de prazas.	56
EIXO 2. Condicións de traballo e promoción profesional.	57
EIXO 3. Formación, información e sensibilización.	59
EIXO 4. Tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	60
EIXO 5. Atención a situacións de especial protección: Violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual.	62
EIXO 6. Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización.	63

7. Seguimento e avaliación do Plan. 65

= Anexo. Fichas das accións e medidas para implantar. 68

EIXO 1. Acceso ao emprego público e provisión de prazas.	69
EIXO 2. Condicións de traballo e promoción profesional.	78
EIXO 3. Formación, información e sensibilización	92
EIXO 4. Tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	102
EIXO 5. Atención a situacións de especial protección: Violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual.	112
EIXO 6. Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización.	121



Un compromiso conxunto

**DECLARACIÓN
INSTITUCIONAL DO
COMPROMISO COA
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES
ENTRE
MULLERES E HOMES
NO SERVIZO
GALEGO DE SAÚDE**



Declaración Institucional do Compromiso coa Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes no Servizo Galego de Saúde

A Consellería de Sanidade da Xunta de Galicia asume expresamente con esta declaración o seu firme compromiso cos valores, principios e normas sobre a liberdade e igualdade de xénero, rexeitando calquera tipo de discriminación en contra das mulleres e as persoas máis vulnerables, particularmente no que respecta ás mulleres que traballan no Servizo Galego de Saúde e nas entidades sanitarias adscritas, e que constitúen o colectivo maioritario do seu persoal.

Como mostra sobranceira do devandito compromiso, estamos ante a aprobación do *I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes no Servizo Galego de Saúde (Período 2021-2024)*. Este primeiro Plan é o resultado dun intenso traballo participativo entre a Administración Sanitaria e a representación dos traballadores e traballadoras na Mesa Sectorial, iniciado no ano 2019 coa constitución da Comisión de Igualdade do organismo autónomo e na que, con cooperación, valentía e determinación fíxose o diagnóstico previo ás medidas que se van adoptar no Plan. Aos traballos desta comisión sumáronse tamén as direccións das sete áreas sanitarias de Galicia, ademais de contar coas achegas do propio persoal do organismo, a través dunha conta de correo electrónico específica e os resultados dunha enquisa web iniciada o 8 de marzo, Día Internacional da Muller, de 2021.



A dirección da Consellería de Sanidade e o Servizo Galego de Saúde comprométese así mesmo a liderar todas as actuacións que sexan precisas e a asignar os recursos necesarios para a definición, implantación e seguimento do Plan de igualdade. Resulta obrigada a implicación de todo o persoal na integración do principio de igualdade na cultura da organización sanitaria, en cada unha das áreas de actuación, así como promover a igualdade nas condicións de traballo e de emprego, na política salarial, na ordenación do tempo de traballo e a conciliación, na saúde laboral, na formación e, especialmente, no máximo apoio e atención ás profesionais que se encontren en situacións de especial vulnerabilidade por violencia de xénero, acoso sexual e discriminación por razón da orientación ou identidade sexual. Debemos poñer fin a todas as formas de discriminación e violencia contra a muller.

O Plan de igualdade constitúe un fito importante para a sanidade pública de Galicia e para a sociedade galega en xeral en aras de transformar o noso mundo, pois aspira a ser un referente de principios e actuacións a prol de apoderar a muller nun ámbito de gran relevancia social como é o sanitario. As medidas recollidas, a cultura da igualdade e de rexeitamento a toda forma de violencia e discriminación contra a muller, deben calar especialmente nas nosas institucións sanitarias, hospitais e centros de saúde, onde traballan preto de 38.000 profesionais de cadro, e as mulleres representan o 77,8% do persoal. Estas profesionais dedícanse maioritariamente aos coidados sanitarios da poboación, especialmente relevantes durante a pandemia COVID-19. E todas elas,

traballadoras do sistema sanitario, son as destinatarias deste plan, pero tamén deberán estar atentas e contribuír a eliminar os atrancos e prexuízos de xénero existentes na sociedade. Coidando a igualdade efectiva nas nosas institucións coidamos tamén moitas mulleres e persoas vulnerables en Galicia.

Resulta preciso promover estes principios de liberdade e igualdade entre todo o persoal, con medidas concretas e visibles de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e non discriminación na nosa organización sanitaria, incorporando a perspectiva de xénero na xestión de persoas a través das accións concretas recollidas inicialmente neste Plan e as que poidan ir incorporándose na súa andaina, coa finalidade de corrixir as desigualdades detectadas. Debemos traballar tamén na prevención da violencia, no seguimento e na protección das persoas que se vén afectadas e que traballan con nós. Estamos ao seu lado.

A eficacia do Plan estará reforzada pola comunicación tanto interna como externa, co fin de facer máis visible a identidade corporativa acorde con este compromiso institucional a prol da igualdade e non discriminación.



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE SANIDADE



SERVIZO
GALEGO
de SAÚDE

galicia

Hoxe damos un grande paso cara á modernización na xestión do persoal do noso sistema sanitario, coa integración da perspectiva de xénero como un dos alicerces que a sosteñen. Todas as actuacións que aquí se recollen deben contribuír ao desenvolvemento dunha sociedade na que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes sexa real e efectiva.

«O mundo non pode permitirse a perda dos talentos da metade das persoas, se é que estamos aquí para resolver a multitude de problemas que nos preocupan».

Rosalyn Sussman Yalow, Premio Nobel de Fisioloxía ou Medicina 1977

Santiago de Compostela, 13 de xullo de 2021

O Conselleiro de Sanidade



Xacobeo 21·22



Hora de mellorar

**APROXIMACIÓN Á
NORMATIVA
EN MATERIA DE
IGUALDADE ENTRE
MULLERES E HOMES**

1. APROXIMACIÓN Á NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

No ano 1948 asinouse o documento de maior consenso da historia da humanidade: A [Declaración Universal de Dereitos Humanos](#). Este documento foi decisivo na loita pola igualdade entre homes e mulleres, sendo clave para todas as conferencias e resolucións que se adoptaron posteriormente a nivel universal.

Os Dereitos Humanos sostéñense sobre dous alicerces esenciais da humanidade: a liberdade e a plena igualdade entre todos os seres humanos. Así, esta Declaración promove un conxunto de valores, principios e normas de convivencia que deben conformar esa dignidade humana e a vida en sociedade. É dicir, son os mínimos nos que se debe asentar a dignidade e a convivencia, o mínimo inescusable de xustiza e humanidade.

O traballo polo recoñecemento dos dereitos das mulleres continuou e o 18 de decembro de 1979, a Asemblea Xeral das Nacións Unidas aprobou a [Convención sobre a eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller \(CEDAW\)](#). A CEDAW consta dun preámbulo e de 30 artigos e promulga, en forma xuridicamente obrigatoria, principios aceptados universalmente e medidas a adoptar por parte dos Estados e determinados actores privados, para conseguir que as mulleres gocen de dereitos iguais en todas partes e avanzar así no recoñecemento e afondamento do principio de non discriminación.

A ONU seguiu promovendo Conferencias Internacionais que contribuíron á visualización das situacións de discriminación cara ás mulleres, sinalando os dereitos que especificamente deben ser protexidos polo feito de ser mulleres.

En 1993 celebrouse a [Conferencia Mundial de Dereitos Humanos de Viena](#). Nesta conferencia a comunidade internacional declara que “os dereitos humanos da muller e da nena son parte inalienable, integrante e indivisible dos dereitos humanos universais”.

En 1995, dous anos despois, celebrouse a IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres organizada polas Nacións Unidas en Beijing (China), na que se aprobou por unanimidade a [Declaración e a Plataforma de Acción de Beijing](#), que incorporaron un novo mecanismo de actuación denominado “*gender mainstreaming*” ou transversalidade da perspectiva de xénero e que supón a incorporación da perspectiva de xénero como unha ferramenta común para o deseño, a execución e a avaliación das políticas públicas, calquera que sexa o ámbito de aplicación ou o contido delas.

A mediados de 2013, o Consello Económico e Social das Nacións Unidas pediu á Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller examinar e avaliar a aplicación da Plataforma de Acción en 2015, nunha sesión coñecida como Beijing +20. Para informar as deliberacións, o Consello exhortou tamén aos Estados Membros da ONU para levar a cabo exhaustivas avaliacións nacionais, e alentou ás comisións rexionais a levar a cabo exames rexionais.

O lema da axenda 2030 de Nacións Unidas é “Transformar o noso mundo”, desenvolvéndose ao redor de cinco eixos centrais: Planeta, Persoas, Prosperidade, Paz e Alianzas. Está integrada por 17 obxectivos de desenvolvemento sostible e 169 metas que supoñen un novo reto da comunidade internacional para lograr erradicar a pobreza, estender o acceso aos dereitos humanos e lograr un desenvolvemento económico global sostible e respectuoso co planeta e os recursos que ofrece.

A igualdade de xénero non só é un dereito fundamental, senón tamén a base necesaria para acadar un mundo máis sostible, próspero e en paz. O Obxectivo de desenvolvemento sostible número 5 da axenda 2030, “Lograr a igualdade entre os xéneros e apoderar a todas as mulleres e as nenas”, ten como metas:

- Poñer fin a todas as formas de discriminación contra todas as mulleres e as nenas en todo o mundo.
- Eliminar todas as formas de violencia contra todas as mulleres e as nenas nos ámbitos público e privado, incluídas a trata e a explotación sexual e outros tipos de explotación.

1.1. A nivel europeo

A igualdade entre mulleres e homes é un principio fundamental do Dereito Comunitario. [O tratado da Comunidade Económica Europea en 1957](#) consagrou a igualdade de remuneración para as mulleres e os homes para un mesmo traballo ou un traballo de igual valor (actualmente queda contemplado no artigo 157 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea-TFUE). Doutra banda, [o Tratado de Ámsterdan \(1997\)](#) recollía a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio fundamental e un obxectivo para cumprir tanto pola Unión como por todos os seus estados membros. Ademais, no [Tratado de Lisboa \(2007\)](#) inclúese no sistema de valores da Unión, tanto a igualdade, como a non discriminación e, especificamente, a igualdade entre mulleres e homes.

Agora ben, tras a comprobación de que a aplicación por si soa da normativa non parecía suficiente para promover a igualdade de oportunidades na vida cotiá, a Unión Europea aplicou un dobre enfoque que engloba accións específicas e a integración da perspectiva de xénero.

A Comisión impulsou e impulsa a adopción de iniciativas e programas plurianuais sucesivos, concibidos e aplicados en asociación cos Estados membros, para promover accións concretas destinadas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes. Destacar que na [Estratexia Europea 2020](#), a inclusión da perspectiva de xénero é unha das prioridades, sinaladamente en tres ámbitos: o emprego, a educación e o fomento da inclusión social. Así mesmo tense aprobado un [Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero, 2011-2020](#).

1.2. A nivel estatal

O marco xurídico e lexislativo da igualdade ven presidido pola Constitución Española de 1978 que recolle o principio de igualdade desde unha dobre perspectiva:

Igualdade formal: Igualdade das e os españois ante a lei, tanto no contido, como na aplicación da mesma. ([Artigo 14](#). “*Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, **sexo**, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.*”)

Igualdade real: Supón a aplicación das medidas necesarias por parte dos poderes públicos para que a igualdade sexa realmente efectiva, suprimindo calquera tipo de obstáculo para a súa consecución. ([Artigo 9.2](#). “*Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas; eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social*”)

A soa promulgación da igualdade legal non basta para cambiar as estruturas da desigualdade sendo necesario a posta en marcha de políticas, programas e accións dirixidas a poñer fin ou, polo menos contrarrestar, as desigualdades de partida para que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes sexa unha realidade. Nesta liña, o Tribunal Constitucional considera que “promover a igualdade e eliminar os obstáculos” é unha finalidade propia do Estado Social e Democrático de Dereito. ([STC 83/1984 e 8/1986](#)).

A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, en canto principio, debe presidir a actuación dos poderes públicos e tamén, ten que estar presente no cumprimento, por parte destes poderes, dos obxectivos que son propostos en materia de igualdade de xénero. Para iso, o órgano lexislador debe transformar o principio de Igualdade en deberes para a Administración que supoñan obrigacións xurídicas, mediante a imposición de sancións por incumprimento das medidas que a Lei propón en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. A partir de aí, será o órgano xudicial competente o encargado de velar pola aplicación correcta do devandito principio.

No desenvolvemento da igualdade de xénero en España destaca a seguinte normativa:

Lei 39/1999, do 5 de novembro, de Conciliación da vida familiar e laboral, que responde á transposición das Directivas 92/85/CEE do Consello do 19 de outubro de 1992, (relativa á protección da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación) e a 96/34/CEE do Consello do 3 de xuño de 1996¹ (relativa ao permiso por nacemento e coidado de menor).

Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, que aborda a violencia de xénero considerando os tres ámbitos de actuación: prevención, intervención e protección.

Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, baseada nos artigos 14 e 9.2 da Constitución Española e que recolle os distintos avances relativos ao principio xurídico universal da igualdade entre mulleres e homes, plasmados nos distintos Tratados Internacionais e nas Conferencias Mundiais da Muller das Nacións Unidas, así como na normativa que a este respecto desenvolveuse no seo da Unión Europea, como a Directiva 2002/73/CE² (relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire a acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo) e a Directiva 2004/113/CE (sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e o seu subministro).

Real decreto-lei 6/2019 de 1 de marzo de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que busca dar á sociedade un marco xurídico que permita dar un paso máis cara á plena igualdade.

¹ Anulada pola Directiva 2010/18/UE e esta a súa vez pola Directiva (UE) 2019/1158.

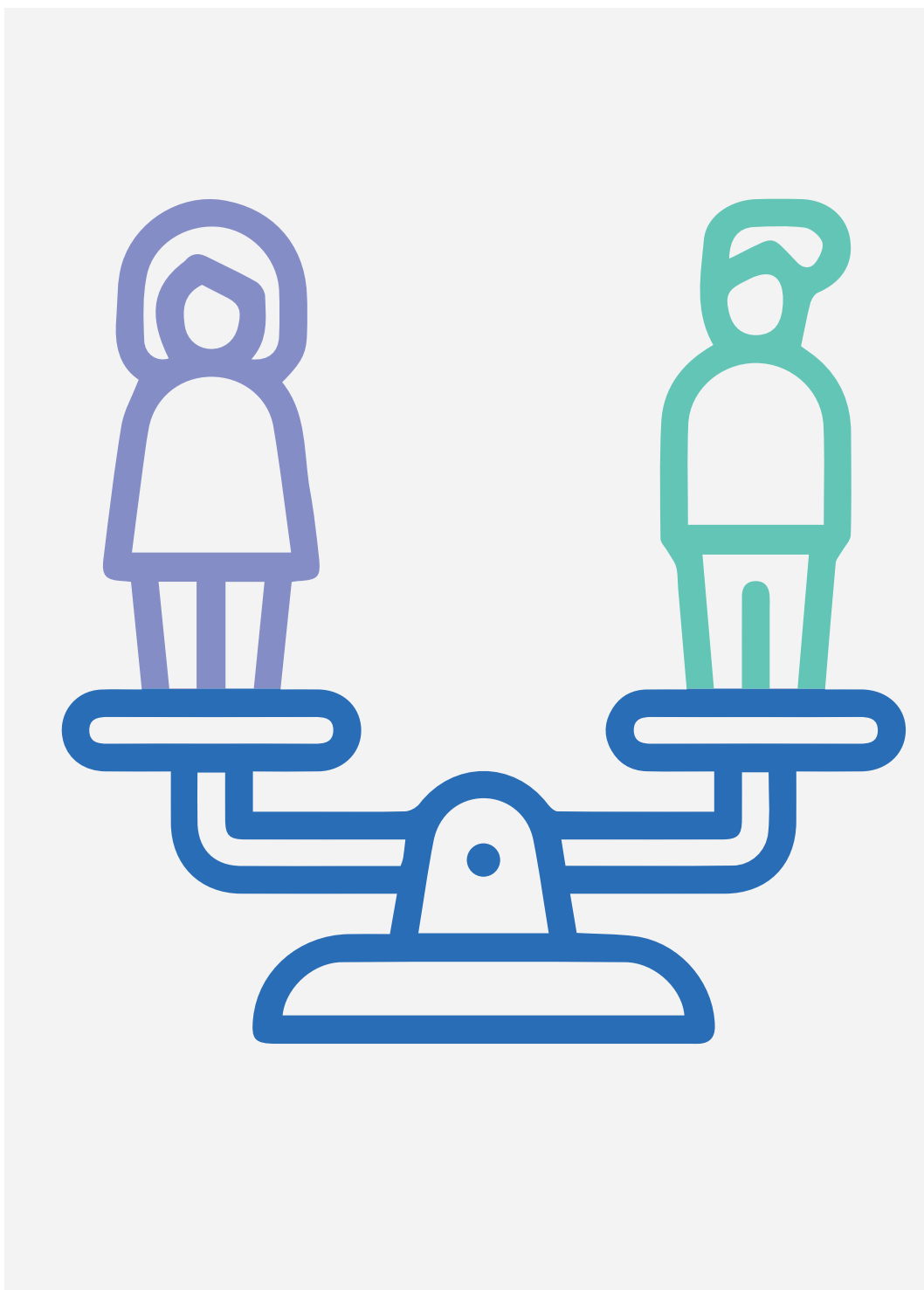
² Anulada pola Directiva 2006/54, de 5 de xullo.

Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro (que modifica o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo) e o Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

1.3. A nivel autonómico

No plano normativo simplifícouse a normativa vixente na nosa Comunidade coa refundición das disposicións legais en materia de igualdade co [Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade](#), no que se recollen os seguintes principios de actuación da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade:

- A) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo, sexan directas ou indirectas.
- B) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.
- C) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.
- D) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos.
- E) A adopción de idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas.



Un dereito de todas as persoas

CARACTERÍSTICAS E OBJECTIVOS DO I PLAN DE IGUALDADE

2. CARACTERÍSTICAS E OBXECTIVOS DO I PLAN DE IGUALDADE

A Lei Orgánica 3/2017, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, regula a implantación dos Plans de Igualdade a nivel laboral definidos como un conxunto ordenado de medidas, *adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación*, tendentes a alcanzar na organización a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Este I Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde é:

Colectivo. Realízase entre todas as persoas implicadas na organización.

Flexible. Debe estar adaptado ás características propias de cada organización, e as accións que finalmente se implementen deben estar deseñadas á medida da realidade e do seu contexto concreto en función das súas necesidades e posibilidades.

Integral. Incide en todo o persoal, nos homes e nas mulleres.

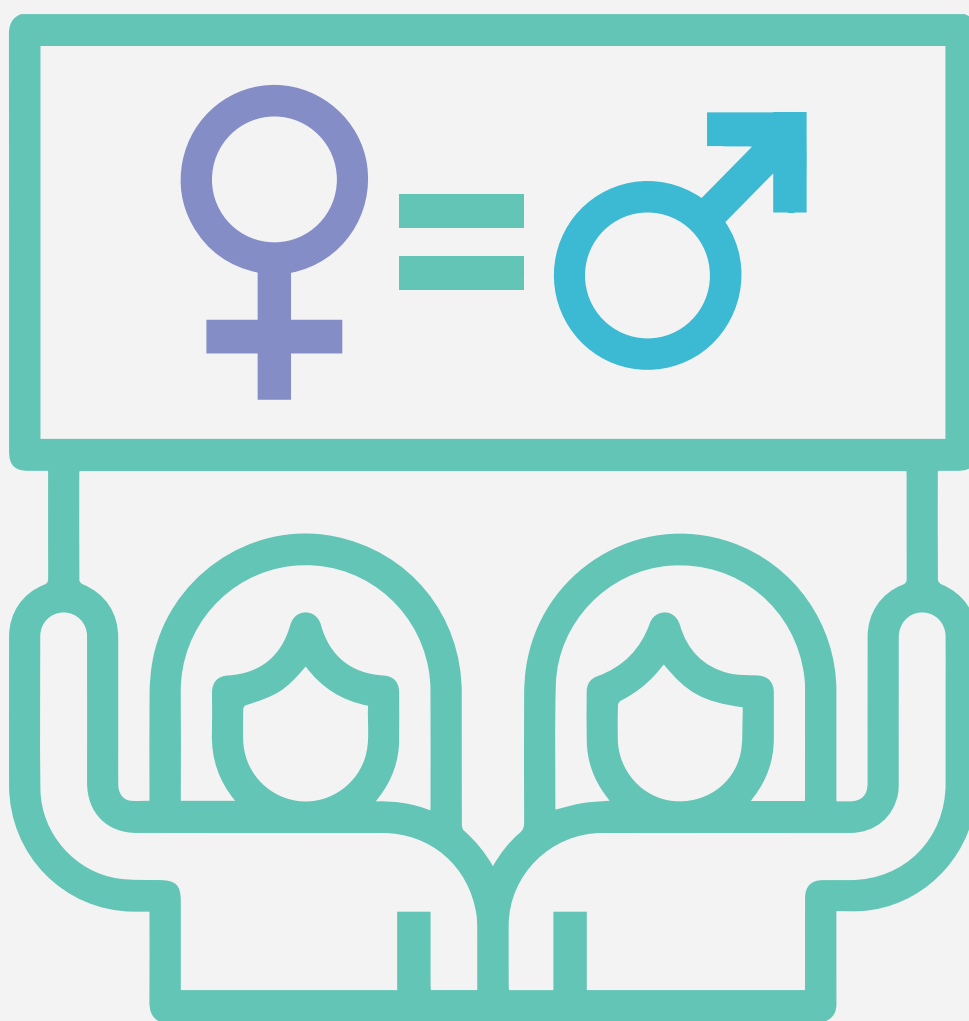
Transversal. Implica todas as áreas de xestión da organización.

Dinámico e sistemático. Vai adecuándose a cada momento.

Ten un fin. Acadar a igualdade efectiva entre mulleres e homes na organización.

Os obxectivos deste I Plan de Igualdade son:

- Promover a igualdade de xénero na organización para acadar a igualdade real no trato e de oportunidades entre mulleres e homes no eido do Servizo Galego de Saúde.
- Diminuír desigualdades e desequilibrios que, aínda sendo de orixe cultural e social, puidesen darse no seo do Servizo Galego de Saúde.
- Formar, informar e sensibilizar sobre igualdade de trato e oportunidades, e sobre as necesidades específicas das mulleres e os homes.
- Vixiar de forma especial a discriminación indirecta, entendendo por esta, a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa dun sexo en desvantaxe fronte a persoas do outro sexo.



Corrixir as desigualdades

**CARACTERÍSTICAS
XERAIS DO
SERVIZO GALEGO DE
SAÚDE**

3.

CARACTERÍSTICAS XERAIS DO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE

O Sistema Público de Saúde integra, coordina e organiza todos os centros, servizos e establecementos públicos e autonómicos, coa misión de mellorar a saúde da cidadanía, garantir os dereitos e deberes e manter a sustentabilidade financeira.³

O Servizo Galego de Saúde créase a finais do 1989, sendo a súa finalidade a xestión dos servizos sanitarios de carácter público dependentes da Comunidade Autónoma de Galicia e a coordinación integral de todos os recursos sanitarios e asistenciais existentes no seu territorio, no ámbito da súa competencia. Constitúese como un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidade xurídica propia, adscrito á Consellería de Sanidade, que exerce a dirección e control do mesmo.

A Estratexia do Servizo Galego de Saúde 2020 recolle como valores esenciais a concepción integral da persoa, a promoción da súa autonomía, **a igualdade de oportunidades e de trato**, así como o exercicio efectivo dos dereitos á privacidade e equidade para toda a cidadanía⁴. No Decreto 137/2019, do 10 de outubro, polo que se establece a estrutura orgánica do Servizo Galego de Saúde, asígnase á Xerencia do organismo a función de coordinación da execución das políticas en materia de igualdade entre homes e mulleres e a erradicación da violencia de xénero no Servizo Galego de Saúde.

O Servizo Galego de Saúde, baixo a tutela da Consellería de Sanidade, desenvolve as funcións seguintes:

- A prestación de asistencia sanitaria a través dos centros, servizos e establecementos da rede galega de atención sanitaria de utilización pública.
- A distribución dos recursos económicos necesarios para financiar as actividades asistenciais prestadas polos mesmos.
- O goberno, a dirección e a xestión dos centros, servizos e establecementos sanitarios propios ou adscritos ao Servizo Galego de Saúde.
- A coordinación e a xestión dos recursos humanos, materiais e financeiros asignados.

³<https://www.sergas.es/A-nosa-organizacion/O-Sistema-Publico-de-Saude-en-Galicia>

⁴ https://www.sergas.es/A-nosa-organizacion/Documents/557/SERGAS_ESTRATEXIA_2020_280316_cas.pdf

- A execución e o desenvolvemento de programas de docencia e investigación.

No ano 2018, para o desenvolvemento destas funcións contaba cuns órganos centrais de dirección⁵ e coas sete estruturas de xestión integrada que configuraban os órganos periféricos⁶ que xestionaban o Sistema Público de Saúde de Galicia e integraban todos os centros asistenciais do Servizo Galego de Saúde no seu ámbito territorial.

O actual mapa sanitario de Galicia está conformado por sete áreas sanitarias divididas en 14 distritos sanitarios⁷. A continuación indícanse o número de centros hospitalarios e centros de atención primaria a decembro de 2018⁸:

CENTROS SANITARIOS SERGAS - DECEMBRO 2018

	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Centros Atención Primaria	466	162	85	109	110
Centros de Saúde	398	133	73	100	92
Consultorios	68	29	12	9	18

	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Centros Hospitalarios	14	5	3	3	3

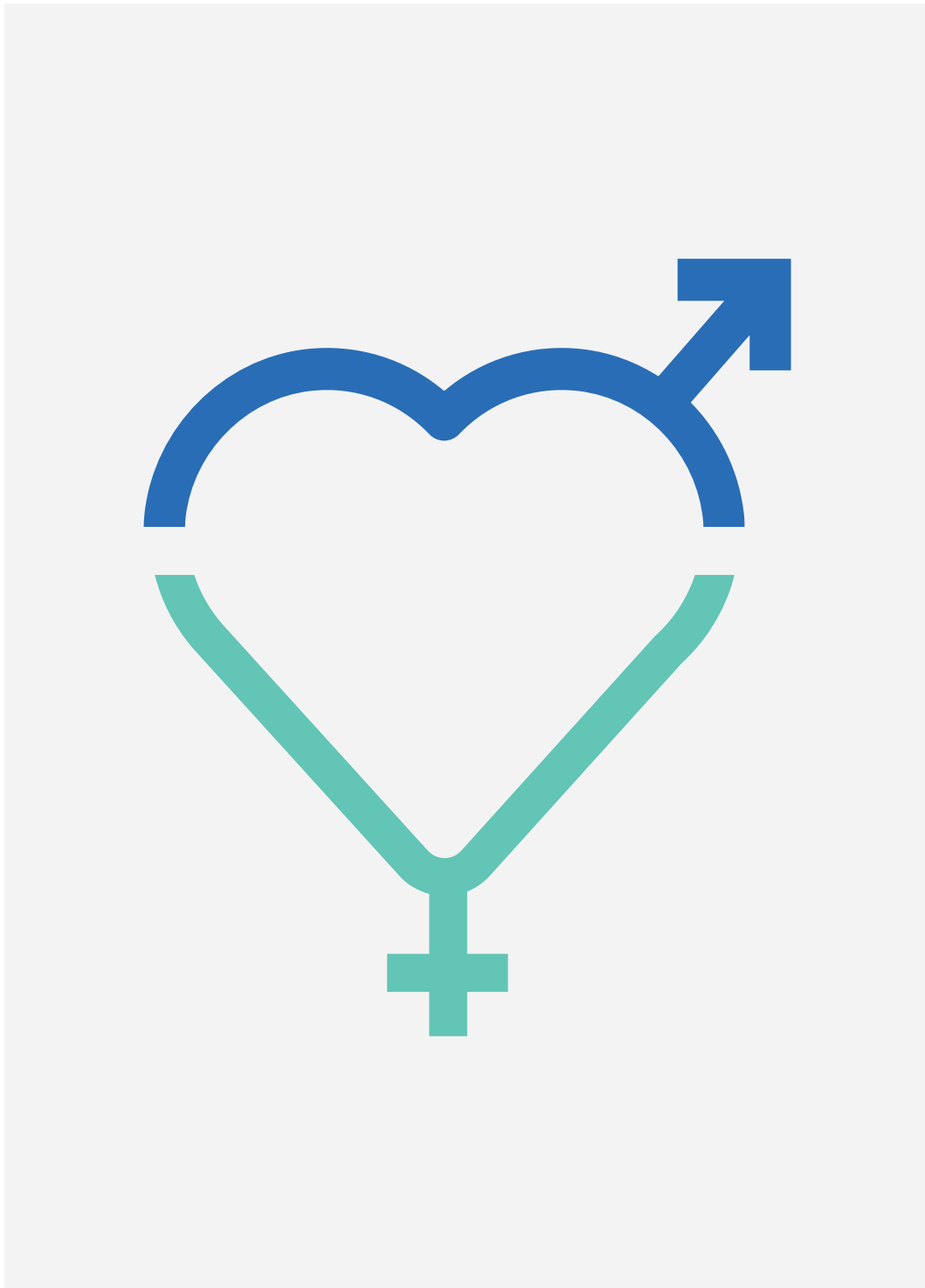
⁵ Decreto 43/2013, de 21 de febreiro, polo que se establece a estrutura orgánica do Servizo Galego de Saude. Derogada polo Decreto 137/2019, do 10 de outubro.

⁶ Decreto 168/2010, de 7 de outubro, polo que se regula a estrutura organizativa de xestión integrada do Servizo Galego. Derogada polo Decreto 134/2019, do 10 de outubro, polo que se regulan as áreas sanitarias e os distritos sanitarios do Sistema público de saúde de Galicia.

⁷ Lei 1/2018, do 2 de abril, pola que se modifica a Lei 8/2008, do 10 de xullo, de saúde de Galicia.

⁸ <https://www.sergas.es/A-nosa-organizacion/Documents/832/MemoriaActividade2018.pdf>

Área Sanitaria	Distrito Sanitario	Hospital ou C.H.	Centro Hospitalario
Coruña e Cee	D.S. da Coruña	C.H.U. da Coruña	H.U. da Coruña H. Marítimo de Oza H. Teresa Herrera H. Abente y Lago
	D.S. de Cee	H.P. Virxe da Xunqueira	
Ferrol	D.S. de Ferrol	C.H.U. de Ferrol	H. Arquitecto Marcide H. Naval
Santiago de Compostela e do Barbanza	D.S. Santiago de Compostela	C.H.U. de Santiago	H. Clínico Universitario H. Gil Casares H. M.C. de Conxo H. Psiq. de Conxo
	D.S. do Barbanza	H.P. da Barbanza	
Lugo, A Mariña e Monforte de Lemos	D.S. de Lugo	C.H.U. de Lugo	H.U. Lucus Augusti H. de Calde
	D.S. da Mariña	H.P. da Mariña	
	D.S. de Monforte de Lemos	H.P. de Monforte de Lemos	
Ourense, Verín e Barco de Valdeorras	D.S. de Ourense	C.H.U. de Ourense	H. Nosa Sra do Cristal H. Sta María Nai H. Sto Cristo de Piñor
	D.S. de Verín	H.P. de Verín	
	D.S. do Barco de Valdeorras	H.P. de Valdeorras	
Pontevedra e o Salnés	D.S. de Pontevedra	C.H.U. de Pontevedra	H. Provincial de Pontevedra H. Montecelo
	D.S. do Salnés	H.P. do Salnés	
Vigo	D.S. de Vigo	C.H.U. de Vigo	H. Álvaro Cunqueiro H. Meixoeiro H. Nicolás Peña



**A eliminación de diferencias é
a forza do benestar social**

DIAGNÓSTICO EN IGUALDADE

4. DIAGNÓSTICO EN IGUALDADE

Para poder realizar este I Plan de Igualdade específico da nosa organización é necesario contar previamente cun diagnóstico ou análise da realidade, que nos permita coñecer a situación das mulleres e dos homes no Servizo Galego de Saúde co obxecto de:

- Descubrir a existencia de desigualdades que pasaban desapercibidas.
- Identificar os principais problemas por resolver en materia de igualdade, establecendo os ámbitos prioritarios de actuación.
- Amosar os obxectivos para conseguir a curto, medio e longo prazo.
- Proporcionar información para posteriores comparativas.
- Converterse nunha ferramenta para avaliar as accións que se levan a cabo.
- Detectar necesidades de formación e desenvolvemento profesional do persoal.

Como paso previo á realización deste diagnóstico, o 21 de xaneiro de 2019 constituíse formalmente a Comisión de Igualdade, logo de acordo da Mesa Sectorial de Sanidade, para a elaboración e negociación do I Plan de Igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde.

Durante os anos 2019 e 2020, a Administración sanitaria e a representación dos traballadores e traballadoras elaboraron conxuntamente o Diagnóstico de situación da organización en materia de igualdade. Aos traballos da Comisión de Igualdade sumáronse as contribucións das xerencias das sete áreas sanitarias así como as achegas que directamente realizou o persoal, a través dunha conta de correo electrónico específica.

Utilizouse un deseño metodolóxico que combinou técnicas de recollida de información cuantitativa e cualitativa. Para a análise da información tivéronse en conta os Decretos de estrutura vixentes no momento da diagnose que recollen as funcións do Servizo Galego de Saúde así como das xerencias de xestión integrada.

O ámbito do diagnóstico foi o persoal e os centros sanitarios do Servizo Galego de Saúde.

O período de estudo para os datos do cadro de persoal foi o ano 2018. Para realizar a análise cuantitativa respecto á estrutura do persoal estudáronse os datos que

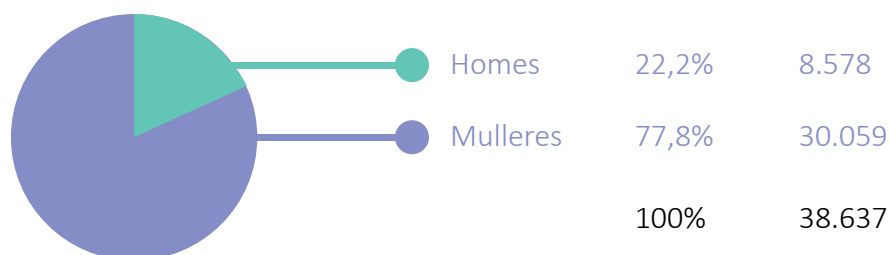
constan na base de datos de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde, desagregados por sexo. Os datos relativos á formación foron obtidos da base de datos da Axencia de coñecemento en saúde (ACIS). Fíxanse indicadores de xénero en termos absolutos e en termos relativos que permiten establecer informacións cuantitativas sobre a situación dos homes e das mulleres na organización.

Para a análise cualitativa realizouse un estudo de documentos da organización para completar a información obtida en materia de igualdade e coñecer o seu marco normativo da empresa, procedéndose a analizar a documentación desde unha perspectiva de xénero, co fin de poder observar como evolucionan aspectos relacionados coa desigualdade entre sexos como consecuencia dos roles e estereotipos de xénero.

Ademais, en marzo de 2021 realizouse unha enquisa para coñecer as percepcións do persoal en distintas materias relacionadas coas políticas de recursos humanos e a igualdade de xénero na organización.

Datos relevantes sobre o cadro de persoal no SERGAS en 2018

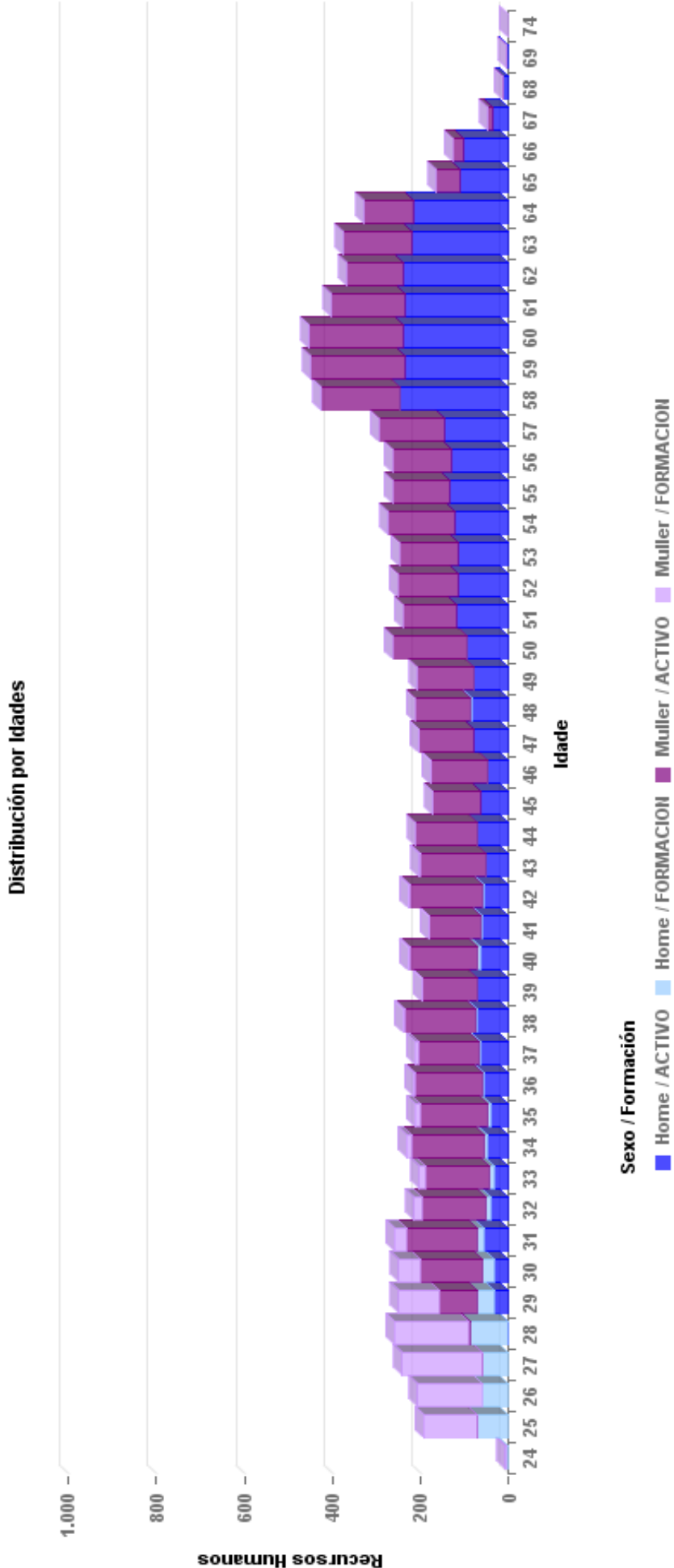
Distribución por sexo.



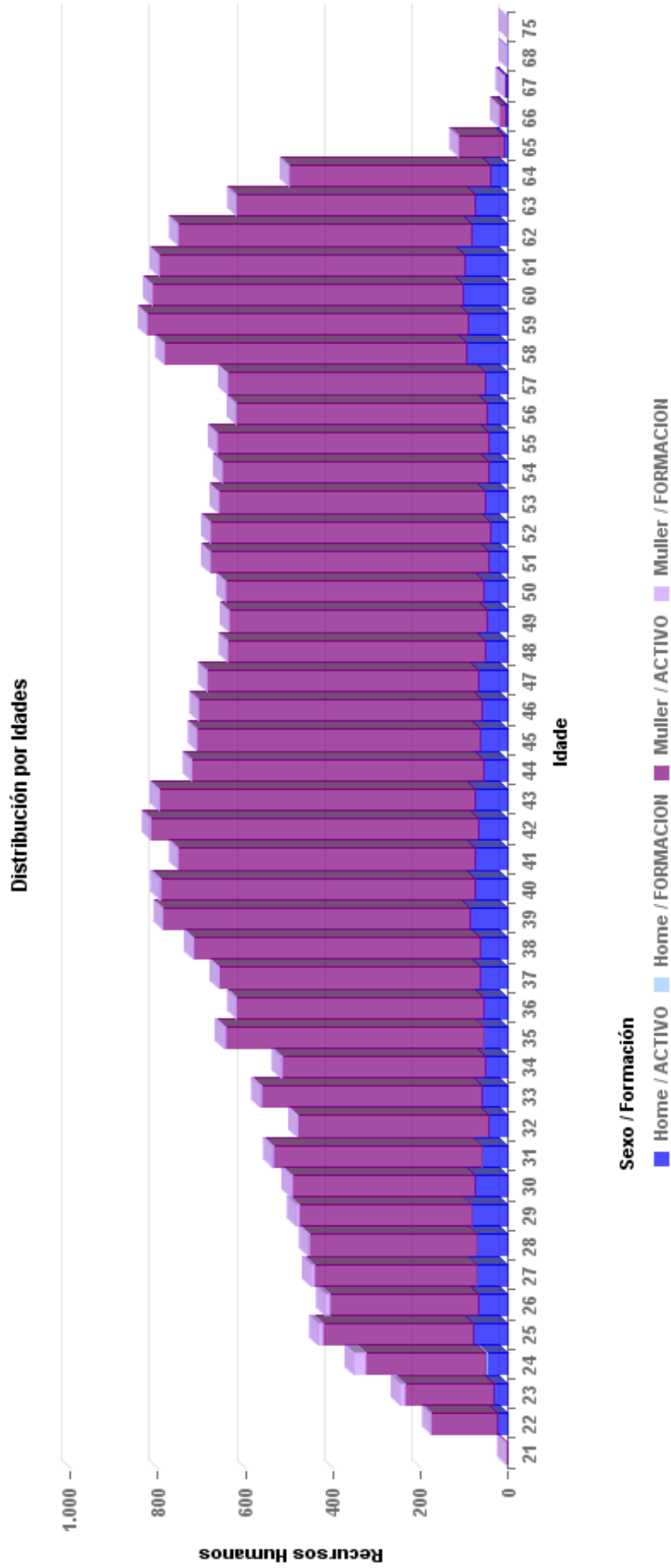
Distribución por sexo e idade.

	% Home	% Muller
21-30	21,5%	78,5%
31-40	16,9%	83,1%
41-50	18,3%	81,7%
51-60	23,1%	76,9%
>61	32,5%	67,5%

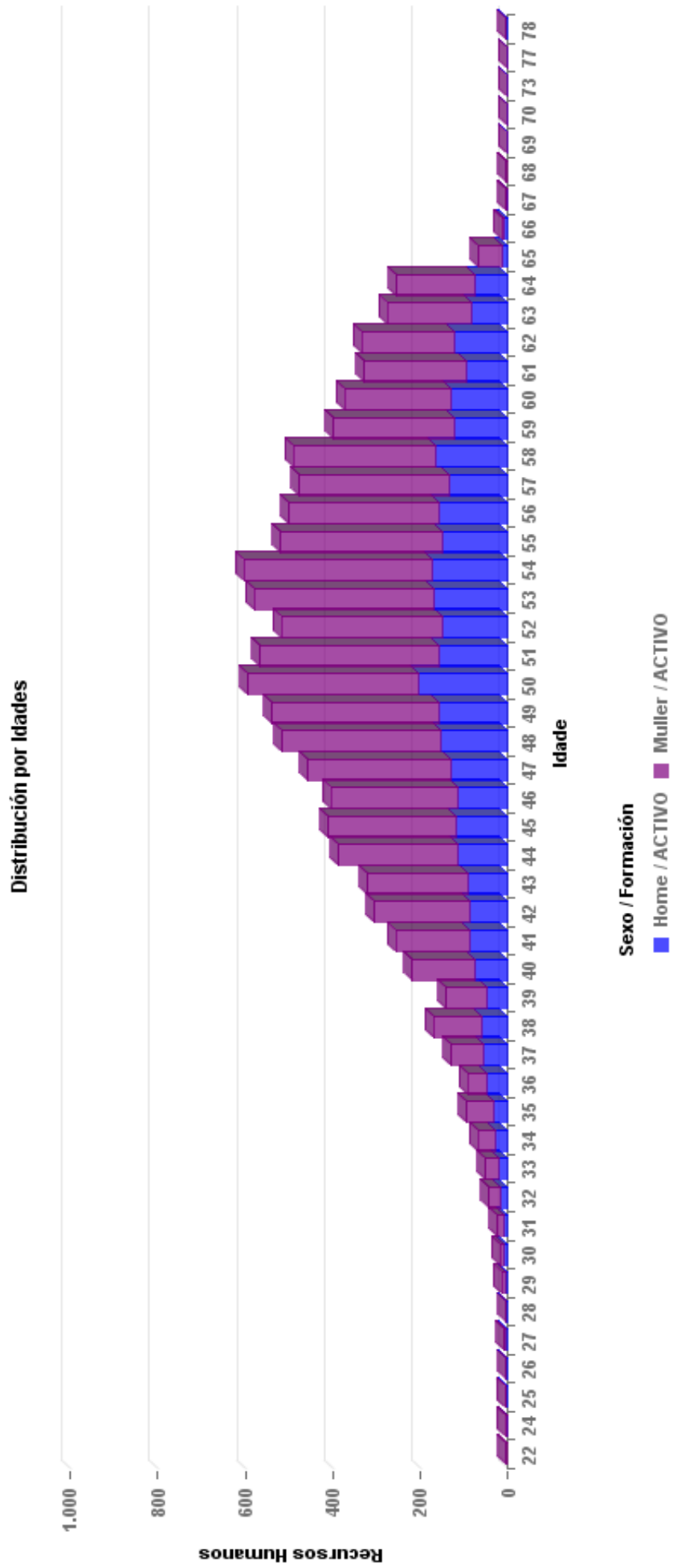
Gráfica - Distribución do persoal facultativo por idade e sexo.



Gráfica - Distribución do personal sanitario non facultativo por idade e sexo.



Gráfica - Distribución do persoal de xestión e servizos por idade e sexo.



Distribución por sexo e estamento.

	% Home	% Muller
Facultativo	41,0%	59,0%
Non sanitario	31,6%	68,4%
Sanitario NF	9,1%	90,9%

Distribución por sexo e tipo de vínculo.

	% Home	% Muller
Eventual	15,0%	85,0%
Interino	19,1%	80,9%
Propietario	25,8%	74,2%

Distribución por sexo e postos de responsabilidade.

	Home			Muller		
	Nº H	% H/H	% H/P	Nº M	% M/M	% M/P
Persoal Liña Mando	907	10,6%	45,5%	1.083	3,6%	54,5%
Resto de Persoal	7.671	89,4%	20,9%	28.974	96,4%	79,1%
Total	8.578	100,0%	22,2%	30.059	100,0%	77,8%

NOTA ACLARATORIA:

- %H/H ou %M/M: Porcentaxe vertical, porcentaxe intrasexo ou Índice de concentración que indica a porcentaxe dun sexo (H ou M) nunha categoría con relación ao seu grupo sexual (total de H; total de M), tomando polo tanto como referencia cada un dos sexos por separado.
- % H/P ou % M/P: Porcentaxe horizontal ou Índice de distribución que representa a porcentaxe dun sexo (H ou M) en relación co outro respecto ao total do persoal (P).

Cargos directivos.

	Home		Muller		Ifem
	Nº H	% H/P	Nº M	% M/P	
Persoal directivo					
Total	64	46,0%	75	54,0%	1,17

NOTA ACLARATORIA:

- Ifem: índice de feminización, reflicte a representación das mulleres en relación aos homes nun aspecto estudado.

Cargos intermedios por estamento.

	Home			Muller			Ifem
	Nº H (mandos)	% H/H	% H/P	Nº M (mandos)	% M/M	% M/P	
Cargos intermedios							
P.Facultativo	427	50,7%	66,8%	212	21,0%	33,2%	0,50
P.Xestión e servizos	322	38,2%	50,5%	315	31,3%	49,5%	0,98
P.Sanitario NF	93	47,8%	16,2%	482	47,8%	83,8%	5,18
Total	843	100,0%	45,5%	1008	100,0%	54,5%	1,20

Retribucións e política salarial

As retribucións básicas e complementarias do persoal (complemento de destino, complemento específico) veñen recollidas na Lei 8/2017, do 26 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2018, e na Orde do 15 de xaneiro de 2018 pola que se ditan instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración autonómica para o ano 2018⁹, modificada pola Orde do 5 de setembro de 2018 pola que se actualizan con efectos do 1 de xullo de 2018 a contía das retribucións do persoal ao servizo da Administración autonómica¹⁰.

Polo tanto, a regulación das retribucións é clara e transparente; inclúe todas as retribucións, básicas e complementarias, así como outros conceptos salariais de natureza variable en función da actividade (gardas, atención continuada). A orde de confección de nóminas contén un anexo que recolle as retribucións por postos de traballo, indicando para cada posto o importe das retribucións básicas e complementarias. Esta estrutura facilita o control antidiscriminatorio.

Ademais, compre salientar como mellora da prestación da Seguridade Social, a percepción da totalidade das retribucións básicas e complementarias de carácter fixo durante as situacións derivadas do nacemento e coidado de menor (maternidade/paternidade), risco durante o embarazo ou durante a lactación natural; incluíndo a media do complemento de atención continuada, gardas, noites e festivos percibido no ano anterior. Isto aplícase tamén durante todo o período de duración dos permisos de maternidade e paternidade aplicables aos empregados/as públicos/as.

Esta mellora incorporouse á Lei 9/2017, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas por proposta da Dirección do Servizo Galego de Saúde, con efectos desde o 1 de xaneiro deste ano 2018. Recolle máis situacións e beneficia a máis colectivos que os contidos nos pactos e acordos sindicais no seu día suspendidos por mandato da lexislación básica estatal (ata o 1 de xaneiro de 2018 só existía unha circular baseada nun acordo que beneficiaba exclusivamente o persoal médico de hospitais, que ademais ficaba en suspenso agás nos casos de recoñecemento xudicial).

⁹ Actualizada pola Lei 3/2021, do 28 de xaneiro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2021.

¹⁰ Actualizouse pola Orde de 8 de febreiro de 2021 pola que se ditan instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración autonómica para o ano 2021.

A Lei 4/2021, do 29 de xaneiro de medidas fiscais e administrativas, modifica a Lei 9/2017 no artigo 6 engadindo os supostos de adaptación de posto por causa do embarazo ou da realización da lactación natural.

No diagnóstico realizado analizáronse as retribucións do persoal no ano 2018 diferenciando a fenda salarial de xénero por categorías profesionais¹¹. Considerando o salario medio global observouse a existencia de fenda salarial nalgunhas das categorías profesionais analizadas. A fenda salarial na organización é menor que á do conxunto da poboación española traballadora¹².

As maiores diferenzas na fenda segundo a categoría profesional detectáronse nas categorías de grupo de xestión da función administrativa (9,5%) e médico/a de familia (9,0%), seguidas de celador/a (7,3%) e cociñeiro/a (6,9%).

As retribucións fixas non amosan diferenzas salariais segundo o sexo. A fenda explícase por diferenzas nos conceptos retributivos de carácter persoal e de carácter variable, e en especial nos conceptos relativos á atención continuada e antigüidade.

Ademais, de xeito concreto a fenda pode verse afectada nalgunhas categorías polo complemento específico (relacionado co desempeño de postos de xefatura, como no caso das categorías de cociñeiro/a e grupo de xestión da función administrativa; e co concepto de dedicación exclusiva, como no caso de persoal facultativo), polo complemento de destino e análogos (como no grupo de xestión da función administrativa) ou polo complemento de cota en categorías de atención primaria.

¹¹ Medias retributivas do persoal con vínculo durante todo o ano 2018 a xornada completa.

¹² Salario anual medio, mediano e modal. Salario por hora. Fenda salarial de xénero (non axustada) en salarios por hora. <https://www.ine.es>

Táboa- Fenda salarial por categoría (global e sen complementos de carácter persoal e variable).

			Fenda Salarial (FS)	FS en conceptos de carácter persoal e variable
Persoal Directivo	Grupo A1	Director/a Asistencial	5,9%	-0,9%
		Director/a de RR.EE/RR.HH.	-1,4%	0%
		Xerente Executivo/a	4,1%	2,4%
		Xerente xestión integrada	-1,6%	1,2%
	Grupo A2	Director/a de procesos de Enf.	-4,7%	-1,9%
Persoal Facultativo	Grupo A1	Facultativo/a ESP.	2,9%	-3,6%
		Farmacéutico/a A.P.	1,7%	0%
		Médico/a de familia	9,0%	2,4%
		Odontólogo/a A.P.	-14,8%	-13,8%
		Pediatra A.P.	3,7%	-3,8%
Persoal Non sanitario	Grupo A1	Grupo técnico función admva.	3,4%	0%
		P. tec. sup. P.R.L.	2,8%	0%
		Técnico/a Superior sistemas TI	2,8%	2,3%
	Grupo A2	Grupo xestión función admva.	9,5%	7,1%
		Técnico/a xestión sistemas TI	0,5%	0%
		Traballador/a social	-5,7%	-1,8%
	Grupo C1	Cociñeiro/a	6,9%	3,5%
		Grupo Admvo. función admva.	0%	0%
		Técnico/a Esp. Sistemas e TI	-3,7%	0%
	Grupo C2	Grupo auxiliar función admva.	2,8%	1,7%
		Persoal Servizos Xerais	3,6%	0,8%
	AA.PP	Celador/a	7,3%	0%
		Pinche	-3,7%	-1,7%
Persoal Sanitario NF	Grupo A2	Enfermeiro/a	4,7%	2,1%
		Enfermeiro/a Esp	-18,9%	-7,1%
		Fisioterapeuta	-1,4%	1,2%
		Terapeuta ocupacional	0,5%	0%
	Grupo C1	Técnico/a especialista	-0,8%	0%
	Grupo C2	Téc. cuidados aux. enfermaría	0%	0%

Conclusións da análise cuantitativa do diagnóstico

- A incorporación explícita do respecto pola igualdade entre os obxectivos e filosofía da organización é un factor indicativo de maiores garantías de éxito na implantación do Plan de Igualdade.
- O Servizo Galego de Saúde é unha organización feminizada, en todos os niveis asistenciais, en todos os estamentos e en todos os rangos de idade. Os grupos profesionais máis feminizados correspóndense cos do persoal sanitario non facultativo (A2, C1 e C2).
- Obsérvase nos últimos anos un incremento continuo e gradual da presenza de mulleres nela e un aumento da proporción de homes conforme aumenta a idade, destacando claramente a este respecto o estamento de persoal facultativo.
- Existe segregación horizontal do traballo segundo o sexo. Esta segregación é coincidente coa que presentan outras organizacións sanitarias e sectores de actividades xa que fundamentalmente deriva da desigualdade existente nos estudos universitarios e/ou na formación realizada antes do acceso ao Servizo Galego de Saúde.
 - A nivel xeral, no colectivo de persoal facultativo obsérvase unha maior presenza de mulleres pero dentro dos límites da representación equilibrada. Dentro das categorías de persoal facultativo especialista de área obsérvase unha maior presenza das mulleres en Alergoloxía, Estomatoloxía, Análises Clínicas, Obstetricia e Xinecoloxía, Farmacia hospitalaria e Medicina nuclear entre outras; ao contrario do que sucede con especialidades consideradas máis cirúrxicas.
 - As categorías correspondentes a persoal sanitario non facultativo están claramente feminizadas, agás a categoría de Enfermeiro/a especialista en Enfermería do Traballo (na que se dá a situación inversa) e a de Enfermería Familiar e Comunitaria (maior presenza de mulleres pero dentro dos límites da representación equilibrada).
 - O persoal de xestión e servizos presenta una sobrerrepresentación feminina nas categorías relacionadas coa hostalaría (agás cociñeiro/a na que hai maioría de homes), e co persoal administrativo. As categorías do persoal de mantemento e de sistemas e tecnoloxías da información presentan un desequilibrio por maioría de homes.

- Existe paridade na distribución de homes e mulleres nos postos de dirección e nos de cargos intermedios no conxunto do Servizo Galego de Saúde, pero a análise por sexo axustada á presenza de homes e de mulleres por estamento e por grupo profesional indica unha segregación vertical por maior representación dos homes nestes postos de responsabilidade, especialmente no que respecta ao persoal facultativo, aínda que é un dos postos no que a fenda de xénero máis se reduciu nos últimos anos.

- Nos postos de dirección existe paridade respecto a ocupación de homes e mulleres, aínda que ao comparar cos datos do cadro de persoal por grupo profesional a representación das mulleres nos postos directivos é menor, fundamentalmente no que respecta ao A2.

- A nivel de cargos intermedios existe unha maioría de mulleres pero preto dos límites da representación equilibrada. No persoal de xestión e servizos existe unha representación equilibrada nos cargos de responsabilidade e a maior presenza de mulleres nos cargos de persoal sanitario non facultativo explícase con base na segregación horizontal. No persoal facultativo a presenza maioritaria nestes cargos é de homes aínda que na plantilla da organización a porcentaxe de mulleres supera a dos homes.

- Ao axustar a ocupación por sexo dos cargos intermedios referido ao número total de homes ou de mulleres do cadro de persoal en cada estamento, amósase unha infrarrepresentación das mulleres en todos eles.

- A maiores, e continuando coa análise do desenvolvemento profesional en función das diferentes formas de provisión de postos de traballo, sería interesante poder analizar en termos de xénero o nomeamento de persoal por concurso e libre designación. Tamén sería interesante obter datos de cargos de responsabilidade distribuídos por rango de idade.

- Non se observan diferenzas significativas no índice de concentración de homes e mulleres respecto á diversidade funcional recoñecida.

- As quendas de traballo con maior índice de feminización son a quenda de mañá-desprazable na Atención Primaria e as quendas rotatorias (tanto complexa como simple) na Atención hospitalaria, sendo de interese poder analizar os datos por categoría profesional.

- O tipo de vínculo máis frecuente en ambos os sexos é o de titular propietario da praza, existindo maior eventualidade nas mulleres no persoal facultativo e de xestión e servizos.
- As listaxes de selección temporal tamén están feminizadas excepto as relacionadas coas categorías asociadas ao persoal de mantemento e de tecnoloxías e sistemas da información. Os datos das listaxes son congruentes cos datos do alumnado do sistema público de ensinanza de Galicia a nivel de ciclos formativos e as ensinanzas universitarias.
- Os datos de acceso á organización mediante Ofertas Públicas de Emprego así como os relativos ao concurso de traslados tamén están aliñadas cos datos de presenza de homes e mulleres no cadro de persoal e nas listaxes de selección temporal.
- As retribucións fixas non amosan diferencias salariais segundo o sexo, polo que a fenda salarial existente nalgunhas categorías explícase fundamentalmente por diferenzas nos complementos retributivos de carácter variable e persoal, principalmente nos relacionados coa antigüidade (trienios e carreira profesional).
- Na representación sindical existe unha maioría de mulleres, aínda que en menor medida ao compararse co conxunto do Servizo Galego de Saúde. Catro das doce organizacións sindicais presentan infrarrepresentación de mulleres nas súas designacións.
- Nos datos de formación non se observa que o sexo condicione a modalidade formativa (teleformación e mixta vs. presencial). Cómpre sinalar a necesidade de utilizar a linguaxe de xénero nas denominacións dos cursos.
- A modalidade de autoformación significou un pulo á formación do persoal en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero.
- En relación cos permisos e ausencias relacionados co coidado familiar, as mulleres solicitaron fundamentalmente máis permisos por enfermidade grave dun familiar e por acompañamento a revisións médicas así como excedencias por coidado de fillos/as; e os homes, excedencias por coidado de familiares.
- O procedemento específico para a mobilidade xeográfica das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero funciona correctamente no Servizo Galego de Saúde, existindo tamén un procedemento (P-PRL 19) para a denuncia e investigación de situacións de acoso sexual ou discriminación por razón de sexo.

- Resulta necesario incluír nese procedemento (P-PRL 19) unha mención específica á non discriminación por razón da orientación sexual e a identidade e/ou expresión de xénero.
- Máis da metade dos accidentes de traballo con baixa corresponden a persoal de enfermería, colectivo con elevado número de persoal feminizado .
- As mulleres presentan maior índice de incidencia nos accidentes con baixa en xornada de traballo maior que os homes e menor duración media das baixas por estes accidentes.
- A duración media das baixas por enfermidade profesional é maior nas mulleres.
- O número medio de días de baixa laboral por accidentes non laborais, por enfermidade común e prórroga de IT é maior nas mulleres. Polo motivo de proposta de invalidez, a duración media foi superior nos homes.
- O índice de incidencia relacionados con comunicacións de episodios de violencia externa é maior nos homes.
- As adaptacións de posto por especial sensibilidade a determinados riscos e por protección a maternidade concéntranse, por esta orde, nas categorías de facultativo/a, celador/a e enfermeiro/a no caso dos homes e nas de enfermeiro/a, TCAE e facultativo/a no caso das mulleres. As mulleres solicitan máis adaptacións que os homes, sendo esta diferenza maior nas categorías de persoal técnico superior en imaxe para o diagnóstico e de celador/a.



Iguais con oportunidades iguales

**EIXOS DE
ACTUACIÓN
DERIVADOS DO
DIAGNÓSTICO DE
SITUACIÓN**

5. EIXOS DE ACTUACIÓN DERIVADOS DO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

As áreas de actuación, tras coñecer mediante o diagnóstico a situación real da organización en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, articúlanse en seis grandes eixos:

EIXOS DE ACTUACIÓN	
1	Acceso ao emprego público e provisión de prazas.
2	Condicións de traballo e promoción profesional.
3	Formación, información e sensibilización.
4	Tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
5	Atención a situacións de especial protección: Violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual.
6	Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización.



integración + igualdad = futuro

MEDIDAS POR EIXOS DE ACTUACIÓN

6. MEDIDAS POR EIXOS DE ACTUACIÓN

A continuación especificáanse as accións propostas por eixo de actuación. No Anexo inclúense as fichas nas que se desenvolven estas medidas para implantar na organización no período 2021-2024. Os indicadores incluídos nelas poden ser de realización, de resultados e/ou de impacto.

EIXO 1. Acceso ao emprego público e provisión de prazas

O Servizo Galego de Saúde, con respecto ao acceso ao emprego público, non amosa desequilibrios significativos en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, ao rexerse a provisión das prazas de persoal estatutario polos principios básicos de igualdade, mérito, capacidade e publicidade na selección, promoción e mobilidade do persoal do organismo; efectuándose a través de convocatoria pública.

Obxectivo: *Promover a integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
1.1	Análise con perspectiva de xénero dos expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos.
1.2	Análise con perspectiva de xénero nas listaxes de selección temporal.
1.3	Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación nas ofertas públicas de emprego.
1.4	Uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas.
1.5	Análise con perspectiva de xénero das causas de suspensión de chamamentos no marco do Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal.
1.6	Análise con perspectiva de xénero dos nomeamentos en función do sistema de provisión de prazas segundo o Decreto 206/2005.
1.7	Análise con perspectiva de xénero da regulación contida no Pacto de Selección de persoal estatutario temporal
1.8	Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nas OPE.
1.9	Composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección de prazas.

EIXO 2.

Condicións de traballo e promoción profesional

O acceso por promoción interna nos procesos de selección fixa realizarase respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade, non apreciándose polo tanto ningún tipo de discriminación de xénero.

A carreira profesional está regulada no Acordo polo que se establecen as bases da carreira profesional no ámbito do Servizo Galego de Saúde e das entidades adscritas á Consellería de Sanidade e a dito organismo. Tanto os requisitos, como o tempo de permanencia ou as contías aplícanse de acordo a criterios de igualdade. A carreira aplícase con independencia da proporción de homes e mulleres de cada categoría, non se detectan categorías que podan saír discriminadas por razón de que sexan categorías feminizadas, como tampouco ao revés, é dicir categorías favorecidas por a súa composición maioritaria de homes.

Continuando coa análise do desenvolvemento e carreira profesional en función das diferentes formas de provisión de postos, sería interesante poder analizar en termos de xénero o nomeamento de persoal por concurso e libre designación.

Obxectivo: *Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal do SERGAS, promovendo e mellorando as posibilidades de acceso das mulleres a postos de responsabilidade para diminuír as desigualdades e desequilibrios de orixe cultural e social que puidesen darse no seo da organización.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
2.1	Promoción do exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procesos de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias.
2.2	Promoción do exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procedementos de mobilidade interna voluntaria nas xerencias da área sanitaria.
2.3	Promoción da composición paritaria no conxunto dos órganos de avaliación previstos no apartado 8 do Acordo de carreira profesional.
2.4	Inclusión da perspectiva de xénero na análise do cadro de persoal aprofundando na diagnose.
2.5	Rexistro salarial cos valores medios de salarios, complementos salariais variables e fixos, desagregados por sexo e por categoría.
2.6	Protección da maternidade e paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira profesional.
2.7	Protección de maternidade e paternidade en concepto de mellora da prestación.
2.8	Uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.
2.9	Análise con perspectiva de xénero da información de Prevención de Riscos Laborais.
2.10	Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.
2.11	Mellora da prevención de factores de risco para a maternidade
2.12	Protección da maternidade en concepto de mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto.
2.13	Análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais.
2.14	Promoción de espazos de lactación e acceso público en estruturas construtivas futuras.

EIXO 3.

Formación, información e sensibilización

A liña de actuación principal implicará o cumprimento do mandato legal de formar e sensibilizar en materia de igualdade. En paralelo faise preciso informar e difundir os datos desagregados por sexo para promover o coñecemento das situacións de desigualdade e contribuír á aplicación das políticas de igualdade entre mulleres e homes.

Obxectivo: *Formar, informar e sensibilizar ao persoal do SERGAS respecto da igualdade e equidade entre mulleres e homes como elemento fundamental para unha aplicación transversal das políticas nesta materia.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
3.1	Curso Básico de “Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes” adaptado ao persoal con discapacidade intelectual.
3.2	Accións para a sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero.
3.3	Análise con perspectiva de xénero dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación
3.4	Promover a linguaxe de xénero nas denominacións e información dos cursos.
3.5	Recomendacións sobre contidos (textos e imaxes) e sobre a linguaxe a empregar ao impartir as accións formativas, baseados no principio de igualdade.
3.6	Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente á maternidade e a saúde reprodutiva.
3.7	Formación en materia de igualdade de oportunidades dos/das profesionais con responsabilidades en materia de riscos laborais.
3.8	Promoción da formación en materia de igualdade.
3.9	Promoción da formación en materia de Igualdade e de Prevención de Riscos Laborais das persoas en postos de xefaturas e mandos intermedios.
3.10	Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria.

EIXO 4.

Tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Entre as causas que explican a menor participación laboral das mulleres respecto á dos homes, boa parte delas veñen asociadas a unha maior dificultade para acadar a conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral. Tamén é preciso referirse á corresponsabilidade, dado que este é un dos factores que máis inflúen no mantemento de importantes desigualdades nos eidos laboral e social.

No eido das Administracións públicas, a lexislación máis recente vén introducindo unha serie de melloras plasmadas en diversas medidas, permisos e licencias dirixidos a facilitar a conciliación e a promover a corresponsabilidade do seu persoal no sentido recollido neste eixo.

Así, cabe citar á Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e, nomeadamente na nosa comunidade autónoma, o vixente Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade ou a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

Esta última consagra como un dos “dereitos individuais dos empregados públicos” incluídos no seu ámbito de aplicación, o que atinxe neste punto ao persoal do Servizo Galego de Saúde, o dereito “á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral” (artigo 71.m). No desenvolvemento do devandito mandato a lei introduciu diversos permisos, recollidos no artigo 117 e na sección terceira do capítulo IV do seu título VI.

Este organismo non só se cinguiu á aplicación da lexislación, senón que a través de diversas instrucións, resolucións e criterios interpretativos formais está a preconizar a súa extensión e desenvolvemento na práctica ao seu persoal.

Porén, faise necesario continuar co esforzo iniciado e co pulo de medidas que afondan aínda máis na igualdade de oportunidades e na mellora das condicións que favorezan a conciliación e a vida persoal, familiar e laboral. Medidas que atinxen tanto a súa difusión como á consecución práctica dos seus fins por parte do persoal afectado.

Obxectivo: *Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuindo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
4.1	Promoción de infraestruturas e servizos de apoio para o coidado cotián de menores de tres anos.
4.2	Negociación na Mesa Sectorial dun Catálogo de permisos e licenzas do persoal do Sergas.
4.3	Acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares.
4.4	Difusión das medidas de Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral.
4.5	Negociación na Mesa Sectorial dunhas bases para a implantación dun réxime de teletraballo e medidas de flexibilidade horaria.
4.6	Análise diferenciado das causas das reducións de xornada por coidado de familiares.
4.7	Facilitar o cambio de quenda por motivos relacionados coa conciliación.
4.8	Análise con perspectiva de xénero dos procesos de incapacidade temporal.
4.9	Análise de medidas que favorezan a desconexión dixital.
4.10	Campaña da promoción da corresponsabilidade.

EIXO 5.

Atención a situacións de especial protección: Violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual

O presente eixo diríxese á prevención da violencia contra a muller, do acoso sexual e do acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual; así como á asistencia e protección do persoal nestas situacións de especial vulnerabilidade.

Obxectivo: *Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
5.1	Protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.
5.2	Revisión do procedemento P-PRL 19.
5.3	Seguimento da implantación do procedemento P-PRL 19.
5.4	Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e xestión do tempo de traballo.
5.5	Protección do dereito das persoas coa identificación do seu xénero.
5.6	Promoción do principio de igualdade das persoas.
5.7	Código de Conduta interno.
5.8	Actualización da guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero.
5.9	Atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero.

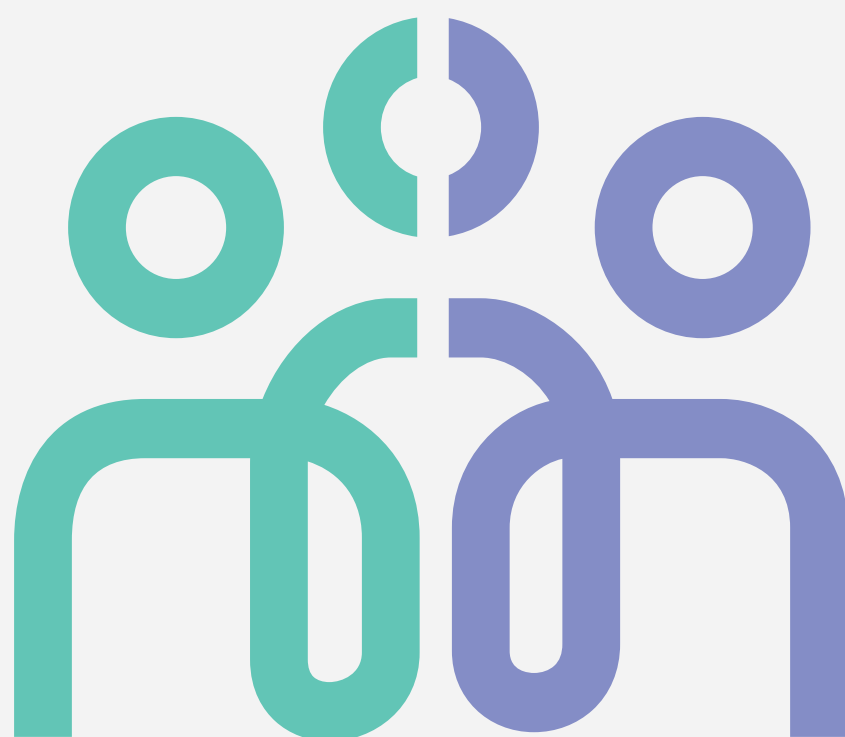
EIXO 6.

Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes debe ser transversal a tódalas medidas, actuacións e políticas da organización, integrándose de forma activa nas súas actividades.

Obxectivo: *Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización.*

Nº	Nome ou título da Acción/Medida:
6.1	Creación dunha figura (persoa/unidade administrativa) de referencia para o seguimento do Plan de Igualdade.
6.2	Promoción da linguaxe igualitaria na organización.
6.3	Estratexia de comunicación para a difusión do Plan e canles de información permanentes.
6.4	Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas.
6.5	Cadro de mando con indicadores anuais de seguimento.
6.6	Revisión dos sistemas de xestión de persoal segundo o Real decreto 901/2020.
6.7	Percepción do persoal en materia de igualdade.



En unidade pola igualdade

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN

7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN

A Dirección Xeral de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde determinará todos aqueles procedementos, instrucións ou recomendacións que sexan necesarias para o correcto desenvolvemento do presente plan.

O seguimento sobre o grao de cumprimento do presente Plan corresponderalle á Comisión Técnica de Igualdade de trato entre mulleres e homes, delegada da Mesa Sectorial de Sanidade, en coordinación coas unidades administrativas con competencias nestas materias na organización.

A Comisión Técnica de Igualdade é un órgano paritario e colexiado no que participan a Administración sanitaria e as organizacións sindicais con representación na Mesa Sectorial de Negociación do Servizo Galego de Saúde. Ten por finalidade velar polo respecto da igualdade de trato e de oportunidades no contorno laboral do organismo, podendo, con tal fin, propoñer medidas para ser negociadas e, se é o caso, acordadas, dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

Para atender aos ditos fins, a Comisión de Igualdade dispón das seguintes funcións:

- Elaborar unha diagnose, previa ao Plan, da organización desde a perspectiva de xénero. A Comisión de Igualdade acordará un informe final que conteña as conclusións extraídas dos datos presentados.
- Realizar unha proposta de Plan de Igualdade, en base ás conclusións extraídas da diagnose.
- Realizar o seguimento da aplicación do Plan de Igualdade de oportunidades.
- Traballar no tratamento e prevención do acoso sexual, e do acoso e/ou discriminación por razón de sexo dentro da organización.
- Todas aquelas que se deriven ou se concreten no momento de aprobación do Plan de Igualdade.

A Comisión reunirase con carácter ordinario ou extraordinario. As sesións ordinarias terán lugar, como mínimo, semestralmente.

A avaliación do Plan terá por obxecto, ademais do seguimento do grao de cumprimento do mesmo, valorar a eficacia das medidas respecto á consecución dos correspondentes obxectivos. Esta avaliación realizarase á metade do período de vixencia do plan e ao final do mesmo.

Anualmente elaborárase un informe sobre a aplicación deste plan, que se elevará ao Consello de Dirección da Consellería de Sanidade, previo tratamento na Comisión Técnica de igualdade. Este informe detallará ademais calquera outra medida que se teña tomado e que sexa relevante dende o punto de vista do fomento da igualdade, informando dos indicadores correspondentes e dos resultados obtidos.

A unidade responsable deste Informe será a Dirección Xeral de Recursos Humanos conxuntamente coas Xerencias de cada unha das áreas sanitarias.

ANEXO
Fichas das accións
e medidas para
implantar

EIXO 1.

Acceso ao emprego público e provisión de prazas

1.1 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise con perspectiva de xénero dos expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos.
Descrición:	Os expedientes internos das convocatorias das ofertas públicas de emprego e dos procesos de concurso de traslados deben conter unha referencia á distribución por sexo do cadro de persoal nas especialidades ou categorías obxecto da convocatoria. Igualmente incluírase unha referencia relacionada coa distribución por sexo das persoas aspirantes admitidas e das definitivamente seleccionadas no proceso.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público e nos procesos de concurso de traslados.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal.
Persoal destinatario da acción:	Participantes no proceso de OPE.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe de análise con perspectiva de xénero, por categoría/especialidades, por OPE e por proceso de concurso de traslados que se leven a cabo.
Información adicional:	Medida continua

1.2 Nome ou título da Acción/Medida:	Análise con perspectiva de xénero nas listaxes de selección temporal.
Descrición:	Anualmente realizarase un informe de análise de xénero que conteña a distribución por sexo das persoas aspirantes das categorías con listaxes de Selección temporal (diferenciando as vías de acceso libre e de promoción interna).
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S. X. de Selección de Persoal.
Persoal destinatario da acción:	Participantes nas listaxes de Selección Temporal
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe anual de análise con perspectiva de xénero, por categoría/especialidades, nas listaxes de Selección Temporal.
Información adicional:	Medida continua

1.3 Nome ou título da Acción/Medida:	Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación nas ofertas públicas de emprego.
Descrición:	Cando nun determinado grupo, especialidade ou categoría se verifique a infrarrepresentación dun dos sexos (home/muller), nas respectivas convocatorias establecerase que, de existir empate entre dúas ou máis persoas candidatas na orde de posición, o sistema de desempate incluírá como criterio a admisión do sexo infrarrepresentado antes de aplicar o criterio de maior idade do/da aspirante.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal.
Persoal destinatario da acción:	Participantes no proceso de OPE.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Número de casos de aplicación do criterio
Información adicional:	Medida continua. Enténdese, a estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no grupo, especialidade ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

1.4 Nome ou título da Acción/Medida:	Uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas.
Descrición:	Revisar e empregar linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas na documentación oficial dos procesos de selección de prazas; especialmente revisaranse e actualizaranse as nomenclaturas das categorías profesionais.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Nomenclaturas das categorías actualizadas. Documentación (texto e imaxes) xerada durante os procesos de selección e provisión de prazas revisada dende a perspectiva de xénero.
Información adicional:	

1.5 Nome ou título da Acción/Medida:	Análise con perspectiva de xénero das causas de suspensión de chamamentos no marco do Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal.
Descrición:	<p>Analizar na Comisión Central de Seguimento do Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal do Sistema Público de Saúde de Galicia as causas de suspensión de chamamento desde unha perspectiva de xénero prestando especial atención ao caso de embarazo.</p> <p>Engadir a situación de embarazo e maternidade ao catálogo de motivos de suspensión de chamamentos de reactivación automática.</p>
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. da Selección de Persoal. Comisión Central de Seguimento do Pacto.
Persoal destinatario da acción:	Mulleres aspirantes en selección temporal.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Acta da Comisión Central de Seguimento do Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal do Sistema público de saúde de Galicia. Número de casos de aplicación das accións positivas acordadas ao ano.
Información adicional:	

1.6 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise con perspectiva de xénero dos nomeamentos en función do sistema de provisión de prazas segundo o Decreto 206/2005.
Descrición:	Definición da/s variable/s que permita/n a análise dos datos de xestión de persoal desagregados por sexo en función do sistema de provisión de prazas segundo o Decreto 206/2005, establecendo posteriormente medidas de acción positivas a favor das mulleres no caso de detectarse sesgos de xénero.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero nos procesos de desenvolvemento e promoción profesional.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.
Persoal destinatario da acción:	Traballadoras do Servizo Galego de Saúde
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición da/s variable/s na base de datos de RRHH e desenvolvemento informático realizado. Informe de análise de xénero dos sistemas de provisión de prazas. Número de casos de aplicación das accións positivas definidas.
Información adicional:	

1.7 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise con perspectiva de xénero da regulación contida no Pacto de Selección de persoal estatutario temporal.
Descrición:	<p>A regulación contida no apartado III.2 do vixente Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal do Sistema Público de Saúde de Galicia relativa á formalización de nomeamentos estatutarios temporais de longa duración desde a data prevista para o inicio do vínculo das aspirantes que se encontren no suposto de maternidade, adopción legal e risco durante o embarazo, estenderase tamén aos supostos de I.T. común derivada do embarazo (coa correspondente acreditación que se determine).</p> <p>Adoptaranse no ámbito da selección de persoal estatutario temporal medidas específicas, en particular para aquelas aspirantes que, estando nalgún dos supostos indicados anteriormente, conste debidamente acreditado que pola súa orde na listaxe lles correspondería a formalización de vínculos de curta duración.</p>
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal. Comisión Central de Seguimento do Pacto.
Persoal destinatario da acción:	Mulleres aspirantes nas listaxes de selección estatutario temporal
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Acta da Comisión Central de Seguimento do Pacto sobre selección de persoal estatutario temporal do Sistema Público de Saúde de Galicia. Número de casos de aplicación das accións positivas acordadas ao ano.
Información adicional:	

1.8 Nome ou título da Acción/Medida:	Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nas OPE.
Descrición:	No caso das aspirantes xestantes que, non estando ingresadas, estean nun proceso de incapacidade temporal (I.T.) derivado do embarazo ou parto recente e teñan que gardar repouso absoluto xustificado medicamente (por ameaza de parto prematuro, placenta previa, etc), o seu tratamento aos efectos da realización dos exercicios da fase de oposición equipararase ao recollido nas convocatorias das Ofertas Públicas de Emprego (OPE) para embarazadas ingresadas
Obxectivo:	Protección das aspirantes en situación de embarazo nos procesos de OPE.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal.
Persoal destinatario da acción:	Mulleres participantes en procesos de OPE.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% convocatorias co criterio incorporado.
Meta:	100%
Información adicional:	Medida continua

1.9 Nome ou título da Acción/ Medida:	Composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección de prazas.
Descrición:	Composición equilibrada de ambos sexos nas Comisións técnicas de avaliación previstas no Decreto 206/2005 e na Orde de 24 de maio de 2006, de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias e das Comisión de selección de licenciados/as sanitarios de atención especializada (Comisión de avaliación de xefaturas de servizo, de sección e coordinadores/as de institucións sanitarias) así como en todos os órganos colexiados que xestionen os procesos de selección, mobilidade e provisión de prazas, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.
Obxectivo:	Axustar ao principio de composición equilibrada de ambos sexos os órganos de valoración de méritos nos procesos de selección, mobilidade e provisión de postos.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% homes nos órganos de avaliación respecto ao total de membros dos órganos de avaliación. % mulleres nos órganos de avaliación respecto ao total dos membros dos órganos de avaliación.
Meta:	Composición equilibrada conforme á normativa de igualdade (60/40)
Información adicional:	Medida continua. Da mesma maneira que no caso dos tribunais para selección fixa, a paridade destas comisións debe buscar a igualdade.

EIXO 2.

Condicións de traballo e promoción profesional

2.1 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción do exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procesos de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias.
Descrición:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procesos de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias, puntuando especificamente o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar, a través da solicitude dunha licenza de maternidade, permiso por nacemento e coidado de menores, redución de xornada ou excedencia por coidado de fillos/as e familiares.
Obxectivo:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación sen menoscabo do desenvolvemento profesional.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do SERGAS solicitante dos permisos, licenzas e excedencias indicadas.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Establecemento da puntuación específica. % aspirantes por sexo que exerceron os dereitos de conciliación respecto ao total de aspirantes no proceso.
Información adicional:	Medida continua

2.2 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción do exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procedementos de mobilidade interna voluntaria nas xerencias da área sanitaria.
Descrición:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procedementos de mobilidade interna voluntaria nas xerencias da área sanitaria, establecendo como criterio de desempate o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar, a través da solicitude dunha licenza de maternidade, permiso por nacemento e coidado de menores, redución de xornada ou excedencia por coidado de fillos/as e familiares.
Obxectivo:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación sen menoscabo do desenvolvemento profesional.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do SERGAS solicitante dos permisos, licenzas e excedencias indicadas.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% de casos (por sexo) nos que se aplicou este criterio.
Información adicional:	Medida continua

2.3 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción da composición paritaria no conxunto dos órganos de avaliación previstos no apartado 8 do Acordo de carreira profesional.
Descrición:	Promover unha composición paritaria no conxunto dos órganos de avaliación previstos no apartado 8 do Acordo de carreira profesional, conforme aos principios establecidos no artigo 48 do Decreto Legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
Obxectivo:	Axustar ao principio de composición equilibrada o conxunto dos órganos de avaliación no ámbito da carreira profesional.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do SERGAS solicitante dos permisos, licenzas e excedencias indicadas.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador: Meta:	% homes nos órganos de avaliación respecto ao total de membros dos órganos de avaliación. % mulleres nos órganos de avaliación respecto ao total dos membros dos órganos de avaliación. Composición equilibrada conforme á normativa de igualdade (60/40)
Información adicional:	Medida continua. Da mesma maneira que no caso dos tribunais para selección fixa, a paridade destas comisións debe buscar a igualdade.

2.4 Nome ou título da Acción/Medida:	Inclusión da perspectiva de xénero na análise do cadro de persoal afondando na diagnose.
Descrición:	Definición da variable idade media nos aplicativos de xestión de persoal co fin de implantar este dato na análise estatística con perspectiva de xénero, prestando especial atención ao estudo por categorías profesionais e por tipo de vínculo.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición de variable na base de datos de RRHH e desenvolvemento informático realizado. Análise realizada.
Información adicional:	

2.5 Nome ou título da Acción/Medida:	Rexistro salarial cos valores medios de salarios, complementos salariais variables e fixos, desagregados por sexo e por categoría.
Descrición:	En aplicación do principio de transparencia retributiva, elaborar un rexistro salarial que inclúa os valores medios de salarios, complementos salariais, variables e fixos, segregados por sexo e por categoría.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe do rexistro.
Información adicional:	

2.6 Nome ou título da Acción/Medida:	Protección da maternidade e paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira profesional.
Descrición:	<p>Negociar na Comisión de Seguimento de Carreira o sistema de avaliación que mellor se adapte a estas situacións nas que o profesional non desempeña as funcións da súa categoría, e na proporción correspondente ao tempo realmente traballado:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Excedencia voluntaria por razón de violencia de xénero e por coidado de familiares. -Permiso por razóns derivadas do nacemento e coidado de menor (maternidade/paternidade), adopción ou acollemento e calquera permiso ou licenza relacionado coa conciliación da vida persoal e familiar e a vida laboral.
Obxectivo:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación sen menoscabo do desenvolvemento profesional.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Desenvolvemento Profesional.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Sistema de avaliación negociado na Comisión de Seguimento de Carreira.
Información adicional:	

2.7 Nome ou título da Acción/ Medida:	Protección de maternidade e paternidade en concepto de mellora da prestación.
Descrición:	Durante as situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural e nos supostos de adaptación de posto por causa do embarazo ou da realización da lactación natural, asegurar a percepción do 100% das retribucións básicas e complementarias de carácter fixo, xunto coa media das retribucións variable aboadas no ano anterior ao mes en que dese comezo a correspondente situación, en concepto de atención continuada derivada da prestación de gardas, noites e festivos.
Obxectivo:	Promover e protexer os dereitos derivados do exercicio da maternidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe sobre a mellora nas prestacións.
Información adicional:	

2.8 Nome ou título da Acción/Medida:	Uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.
Descrición:	Incluír no expediente de compra de uniformidade roupa adaptada para mulleres embarazadas.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Dirección Xeral de RREE. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Traballadoras embarazadas.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Dotación ás Xerencias de uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.
Información adicional:	

2.9 Nome ou título da Acción/Medida:	Análise con perspectiva de xénero da información de Prevención de Riscos Laborais.
Descrición:	<p>Adaptar os aplicativos utilizados na área de PRL para que permitan a explotación dos datos pola variable sexo para integrar a perspectiva de xénero nesta materia, salvo por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas.</p> <p>Analizar con perspectiva de xénero as ausencias do persoal derivadas de enfermidades de etiología laboral.</p>
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada nos principios de Igualdade de oportunidades e de seguridade e saúde laboral.
Departamento/Unidade Responsable:	<p>Dirección Xeral de RRHH.</p> <p>S.X. de Políticas de Persoal.</p> <p>S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.</p>
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	<p>Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/></p> <p>Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/></p>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Aplicativos adaptados.
Información adicional:	

2.10 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.
Descrición:	Prestar especial atención á inclusión da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde, e concretamente na análise dos resultados da vixilancia da saúde colectiva co fin de detectar problemáticas que poidan derivarse de posibles desigualdades de xénero.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada nos principios de Igualdade de oportunidades e de seguridade e saúde laboral.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informes de vixilancia da saúde colectiva desde a perspectiva de xénero.
Información adicional:	

2.11 Nome ou título da Acción/ Medida:	Mellora da prevención de factores de risco para a maternidade.
Descrición:	Identificar os factores, axentes e procedementos que poidan influír negativamente na maternidade (embarazo e lactación natural), adaptando a instrución I-PRL 03 ao contexto das institucións sanitarias de cada área sanitaria co fin de determinar aqueles postos ou tarefas de risco para a maternidade.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Instrución I-PRL-03 adaptada polas Xerencias.
Información adicional:	

2.12 Nome ou título da Acción/ Medida:	Protección da maternidade en concepto de mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto.
Descrición:	Establecer un sistema de rexistro para as solicitudes dos procesos de adaptación ou cambio de posto por protección do embarazo ou da lactación natural (conforme á Orde do 16 de setembro de 2008 – Procedemento P-PRL 13) que permita o seguimento do estado da tramitación e do cumprimento dos prazos.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información. Xerencias das Áreas Sanitarias
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Sistema de Rexistro habilitado e informe anual.
Información adicional:	

2.13 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais.
Descrición:	Realizar unha análise e interpretación dos resultados a nivel global da avaliación de riscos psicosociais na organización dende a perspectiva de xénero.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada nos principios de igualdade de oportunidades e de seguridade e saúde laboral.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe realizado.
Información adicional:	

2.14 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción de espazos de lactación de acceso público nas estruturas construtivas futuras.
Descrición:	Promover espazos de lactación nas estruturas construtivas futuras baseados nun análise previo de posibles demandas.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Dirección Xeral de RREE. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Análise realizado por elemento construtivo.
Información adicional:	

EIXO 3. Formación, información e sensibilización

3.1 Nome ou título da Acción/Medida:	Curso Básico de “Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes” adaptado ao persoal con discapacidade intelectual.
Descrición:	Deseño de contidos adaptados á lectura fácil para a formación de nivel básico segundo o Decreto 70/2017, na modalidade de autoformación, dirixido ao persoal do Servizo Galego de Saúde con discapacidade intelectual.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Unidade de innovación formativa da ACIS.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do Servizo Galego de Saúde con discapacidade intelectual.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Curso accesible- Número de discentes formados ao ano (por sexo). % de persoal con discapacidade intelectual formado respecto ao total (por sexo).
Información adicional:	Duración: 20 horas lectivas Os contidos estarán accesibles o derradeiro trimestre do ano 2021. Os datos de seguimento analizaranse o primeiro trimestre de cada ano.

3.2 Nome ou título da Acción/ Medida:	Accións para a sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero.
Descrición:	Deseño e desenvolvemento de distintas accións como xornadas, relatorios, mesas redondas, campañas, etc. para difundir as medidas adoptadas no Servizo Galego de Saúde en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero, así como para promover a sensibilización do persoal nesta materia.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Xerencia do Sergas. Dirección Xeral de RRHH. Unidade de innovación formativa da ACIS. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Nº de accións anuais.
Meta:	Mínimo unha ao ano.
Información adicional:	Realizaranse en datas próximas a datas sinaladas ou de especial interese neste eido, como por exemplo o 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra a Muller.

3.3 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise con perspectiva de xénero dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación.
Descrición:	Incluír sistematicamente a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e recollida de datos que se realicen na xestión da formación, prestando especial atención á desagregación por sexo das solicitudes de cursos de formación así como na adxudicación dos mesmos.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na área de formación.
Departamento/Unidade Responsable:	Unidade de innovación formativa da ACIS.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Aplicativo adaptado . % de mulleres respecto ao total de persoal formado por acción formativa. % de homes respecto ao total de persoal formado por acción formativa.
Información adicional:	

3.4 Nome ou título da Acción/Medida:	Promover a linguaxe de xénero nas denominacións e información dos cursos.
Descrición:	Utilizar unha linguaxe inclusiva na redacción dos títulos das distintas actividades formativas así como dos contidos, obxectivos e calquera outra información relacionada coas mesmas.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Unidade de innovación formativa da ACIS.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Catálogo formativo con linguaxe de xénero.
Información adicional:	

3.5 Nome ou título da Acción/ Medida:	Recomendacións sobre contidos (textos e imaxes) e sobre a linguaxe a empregar ao impartir accións formativas, baseados no principio de igualdade.
Descrición:	Elaborar recomendacións e boas prácticas para a redacción dos contidos e sobre a linguaxe a empregar ao impartir das accións formativas relativas ao uso dunha linguaxe de xénero e a evitar estereotipos de xénero en textos e imaxes. Estas recomendacións serán remitidas de forma previa a todo o profesorado que imparta os diferentes contidos formativos.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Unidade de innovación formativa da ACIS.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador: Meta:	Recomendacións e boas prácticas redactadas. % recomendacións enviadas a persoal docente (por sexo). 100% do persoal docente recibiron as recomendacións.
Información adicional:	

3.6 Nome ou título da Acción/ Medida:	Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente á maternidade e a saúde reprodutiva.
Descrición:	Fomentar e difundir a información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente ás mulleres en período de embarazo ou lactación natural e á saúde reprodutiva de ambos sexos. Actualizar o tríptico informativo de “Protección da maternidade” segundo a instrución I-PRL 03, así como elaborar outro material de comunicación para a difusión desta información.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade e da saúde reprodutiva.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Material informativo difundido. Tríptico actualizado.
Información adicional:	

3.7 Nome ou título da Acción/ Medida:	Formación en materia de igualdade de oportunidades dos/das profesionais con responsabilidades en materia de riscos laborais.
Descrición:	Establecer o nivel de formación adecuado, superior ao nivel básico, para as persoas que realicen a xestión e investigación das denuncias de acoso sexual e por razón de sexo no marco da revisión do procedemento P-PRL 19.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Unidade de innovación formativa da ACIS. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Nivel formativo determinado na revisión do procedemento P-PRL19.
Información adicional:	

3.8 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción da formación en materia de igualdade.
Descrición:	Incluír como mérito transversal a valorar nos procesos de carreira profesional e en concursos (nos que se valore a formación), a acreditación de cursos de formación en materia de igualdade entre mulleres e homes.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Selección de Persoal. S. X.de Desenvolvemento Profesional
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Convocatorias de procesos co mérito incluído.
Información adicional:	Xa contemplados en baremos de OPE

3.9 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción da formación en materia de Igualdade e de Prevención de Riscos Laborais das persoas en postos de xefaturas e mandos intermedios.
Descrición:	Establecer puntuacións adicionais pola realización de formación segundo os niveis establecidos no Decreto 70/2017 (en materia de Igualdade) e no Real decreto 39/1997 (Prevención de Riscos Laborais), cara á participación no sistema de provisión de xefaturas e coordinación das Institucións Sanitarias e mandos intermedios, promovendo o acceso á antedita formación das persoas en postos de responsabilidade na organización.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada nos principios de Igualdade de oportunidades e de seguridade e saúde laboral.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o Persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% homes con cargos de responsabilidade na organización con formación nestas materias. (Igualdade e PRL) % mulleres con cargos de responsabilidade na organización con formación nestas materias (Igualdade e PRL)
Información adicional:	

3.10 Nome ou título da Acción/ Medida:	Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria.
Descrición:	Promover a formación a todo o persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria en asuntos de xénero e igualdade.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% persoal con responsabilidade na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria con formación nesta materia. (por sexo)
Información adicional:	Medida continua

EIXO 4.

Tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

4.1 Nome ou título da Acción/ Medida:	Promoción de infraestruturas e servizos de apoio para o coidado cotián de menores de tres anos.
Descrición:	Promoción de infraestruturas e servizos de apoio ou, no seu caso, habilitación do acceso ás mesmas, mediante a promoción de servizos de gardería para o coidado cotián dos/as fillos/as menores de tres anos do persoal nas áreas sanitarias pendentes de implantación a nivel hospitalario (en función do estudo de necesidades baseado no índice de natalidade).
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Xerencia do SERGAS. Dirección Xeral de RREE. Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% de servizos de apoio dispoñibles nas Areas Sanitarias axustados ao estudo de necesidades.
Información adicional:	Medida Continua

4.2 Nome ou título da Acción/ Medida:	Negociación na Mesa Sectorial dun Catálogo de permisos e licenzas do persoal do SERGAS.
Descrición:	<p>Negociar e implantar un catálogo de permisos e licenzas do persoal do SERGAS (incluíndo os permisos por conciliación) co obxecto de compilar e sistematizar o réxime dos diferentes permisos dos que pode gozar o persoal do organismo, e unificar os criterios de solicitude en toda a organización.</p> <p>Logo da súa negociación na Mesa Sectorial de Sanidade (toda vez que hai aspectos legais susceptibles de desenvolvemento e/ou de diversas interpretacións), procederáse á publicación e difusión (na páxina web do organismo, etc.) do documento.</p>
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias. Mesa Sectorial de Sanidade.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Catálogo de permisos e licenzas negociado e difundido.
Información adicional:	

4.3 Nome ou título da Acción/Medida:	Acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares.
Descrición:	Facilitar que aquelas persoas que teñan unha redución da xornada por motivos familiares poidan acumular o tempo de redución desta, sempre que as necesidades de servizo o permitan.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% do persoal con redución de xornada por motivos familiares que acumulou o tempo de redución fronte ao total de persoal con redución da xornada por motivos familiares (por sexo).
Información adicional:	

4.4 Nome ou título da Acción/ Medida:	Difusión das medidas de Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral.
Descrición:	<p>Proporcionar ao persoal unha adecuada información acerca das medidas de Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral dispoñibles a través das Direccións de RRHH das Áreas Sanitarias, empregando as canles de comunicación habilitadas na organización.</p> <p>Incluír un ítem relacionado co coñecemento polo persoal das medidas implantadas na organización na enquisa que se elabore no marco do seguimento do Plan.</p>
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de Recursos Humanos. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador: Meta:	<p>% de persoas (por sexo) que manifesta coñecer as medidas de Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral dispoñibles, do total de persoas participantes na enquisa.</p> <p>80% das persoas consultadas manifestan coñecer as medidas.</p>
Información adicional:	

4.5 Nome ou título da Acción/ Medida:	Negociación na Mesa Sectorial dunhas bases para a implantación dun réxime de teletraballo e medidas de flexibilidade horaria.
Descrición:	Negociar na Mesa Sectorial unhas bases para a implantación dun réxime de teletraballo e medidas de flexibilidade horaria nas institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias. Mesa Sectorial de Sanidade.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Bases negociadas.
Información adicional:	

4.6 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise diferenciado das causas das reducións de xornada por coidado de familiares.
Descrición:	Creación da variable na aplicación de xestión do persoal para poder realizar a explotación de datos e a análise diferenciada das causas das reducións de xornada, segundo sexa por coidado de fillos/as ou por coidado de familiares.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición de variable na base de datos de RRHH e desenvolvemento informático realizado. Informe anual da análise realizada (primeiro trimestre do ano)
Información adicional:	

4.7 Nome ou título da Acción/ Medida:	Facilitar o cambio de quenda por motivos relacionados coa conciliación.
Descrición:	Facilitar o cambio de quenda, sempre que as necesidades de servizo o permitan, ao persoal que se atope en situación de procesos de reprodución asistida (previa acreditación) e nos casos de que ambos/as proxenitores/as traballen nas institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input checked="" type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% solicitudes de cambio de quenda por atoparse en procesos de reprodución asistida (por sexo). % solicitudes de cambio de quenda nos casos de que ambos/as proxenitores/as traballen nas institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde. (por sexo)
Información adicional:	Medida continua

4.8 Nome ou título da Acción/Medida:	Análise con perspectiva de xénero dos procesos de incapacidade temporal.
Descrición:	Afondar na análise con perspectiva de xénero dos procesos de Incapacidade Temporal, diferenciando por categoría e idade.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe de análise realizado anualmente.
Información adicional:	Supeditada ao desenvolvemento previo da medida 2.4

4.9 Nome ou título da Acción/ Medida:	Análise de medidas que favorezan a desconexión dixital.
Descrición:	Realizar unha análise de situación que permita definir medidas tendentes a garantir a desconexión dixital, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido; o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións; así como á súa intimidade persoal e familiar.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Xerencia do Sergas. Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe de análise realizado. Medidas acordadas.
Información adicional:	

4.10 Nome ou título da Acción/ Medida:	Campaña de promoción da corresponsabilidade.
Descrición:	Promover a corresponsabilidade familiar mediante a realización dunha campaña con materiais gráficos e información nesta materia que coincida co 23 de marzo (Día Nacional da Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares).
Obxectivo:	Promover a corresponsabilidade e conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Xerencia do Sergas. Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Campaña realizada.
Información adicional:	Medida continua.

EIXO 5.

Atención a situacións de especial protección: Violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual

5.1 Nome ou título da Acción/ Medida:	Protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.
Descrición:	Facilitar as seguintes medidas ás mulleres en situación de violencia de xénero para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral: cambio de quenda, destino ou posto; flexibilidade horaria; teletraballo, cando sexa posible; cambio de área de inscrición nas listaxes de selección temporal; evitar que sexan destinadas en postos illados, onde poidan estar soas temporal ou permanentemente.
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Traballadoras en situación de violencia de xénero.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Nº de solicitudes destas medidas
Información adicional:	Medida Continua

5.2 Nome ou título da Acción/Medida:	Revisión do procedemento P-PRL 19.
Descrición:	<p>Revisar o procedemento P-PRL 19 de actuación ante situacións de acoso laboral e outras discriminacións no traballo no seo da Comisión Central de Seguridade e Saúde.</p> <p>Analizar de xeito específico as actuacións no caso de acoso sexual e por razón de sexo e de discriminación por razón da orientación sexual e da identidade ou expresión de xénero.</p> <p>Valorar establecer unha tramitación centralizada para dotar de maior confidencialidade ao proceso no caso de que a persoa non queira revelar a súa identidade na xerencia da súa área sanitaria nin a outras persoas do seu entorno laboral.</p>
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Procedemento P-PRL 19 revisado.
Información adicional:	

5.3 Nome ou título da Acción/ Medida:	Seguimento da implantación do procedemento P-PRL 19.
Descrición:	Realizar seguimento estatístico anual e informar á representación do persoal no seo da Comisión Central de Seguridade e Saúde e nos Comités de Seguridade e Saúde das Áreas, relativo ao número de casos tratados conforme ao procedemento P-PRL 19, así como aos resultados da resolución dos mesmos.
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe anual de seguimento informado nos Comités de Seguridade e Saúde.
Información adicional:	Medida continua. Esta medida poderase ampliar/modificar en función do desenvolvemento da medida 5.2.

5.4 Nome ou título da Acción/ Medida:	Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e xestión do tempo de traballo.
Descrición:	<p>Incluír a heteroxeneidade do feito familiar en calquera medida de conciliación e xestión do tempo de traballo, empregando unha linguaxe inclusiva nas nomenclaturas.</p> <p>Para os permisos familiares ter en conta as definicións de familia nas que estean incluídas as familias cunha única persoa proxenitora e a diversidade familiar LGTBIQ+ (indistintamente de cal sexa o sexo das persoas compoñentes da parella, sempre que se acredite a convivencia mediante certificación do rexistro de parellas de feito).</p>
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe da inclusión da diversidade familiar.
Información adicional:	

5.5 Nome ou título da Acción/Medida:	Protección do dereito das persoas coa identificación do seu xénero.
Descrición:	Análise das medidas para garantir o dereito das persoas transexuais, transxénero e intersexuais a ser identificadas internamente na organización co nome e xénero correspondentes ao xénero co que realmente se identifican (nome e xénero de uso común), nos casos nos que estes non coincidan cos legalmente asignados (nome e mención rexistral de sexo legais).
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe de análise.
Información adicional:	

5.6 Nome ou título da Acción/Medida:	Promoción do principio de igualdade das persoas.
Descrición:	Elaborar e difundir contidos sobre a igualdade de persoas independentemente do seu sexo, orientación e identidade sexual, diversidade funcional, raza, etc.
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. ACIS. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Contidos elaborados e difundidos.
Información adicional:	

5.7 Nome ou título da Acción/Medida:	Código de Conduta interno.
Descrición:	Elaborar e difundir un Código interno de Conduta como ferramenta para promover unha cultura da organización baseada nos principios de igualdade, solidariedade e respecto, e que axude como ferramenta para previr o acoso por razón de sexo, o acoso sexual e outras discriminacións no traballo.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Xerencia Sergas. Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Código de conduta elaborado e difundido.
Información adicional:	

5.8 Nome ou título da Acción/ Medida:	Actualización da guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero.
Descrición:	Actualizar guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero dispoñible na intranet ¹ .
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Traballadoras do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Guía actualizada.
Información adicional:	

¹ http://intranet/DOCUMENTOSRecursos%20Humans/201403/Gu%c3%ada%20violencia%20xenero%20galego_2014%2002%2027_remitido%20Com%20Publ_20140305_121123_3416.pdf

5.9 Nome ou título da Acción/Medida:	Atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero.
Descrición:	Designar un/unha profesional do ámbito de RRHH como referente para o asesoramento en materia de persoal e atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero.
Obxectivo:	Incrementar a protección e a atención en situación de especial vulnerabilidade.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Traballadoras en situación de violencia de xénero.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input checked="" type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input checked="" type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Profesional designado/a. Nº anual de consultas.
Información adicional:	

EIXO 6.

Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización

6.1 Nome ou título da Acción/ Medida:	Creación dunha figura (persoa/unidade administrativa) de referencia para o seguimento do Plan de Igualdade.
Descrición:	Definir a figura (persoa/unidade administrativa) con funcións e competencias para o seguimento da implantación do Plan de Igualdade (a nivel central e nas áreas sanitarias) e que actúe como interlocutora coas unidades implicadas na súa execución. Tamén coordinará a información ao persoal da organización sobre as medidas relacionadas co mesmo.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Figura Creada
Información adicional:	

6.2 Nome ou título da Acción/Medida:	Promoción da linguaxe igualitaria na organización.
Descrición:	<p>Elaborar e difundir recomendacións para a utilización dunha linguaxe igualitaria e non sexista, tanto nos documentos internos como externos.</p> <p>Utilizar unha linguaxe (verbal e non verbal) igualitaria nas identificacións profesionais, tanto nos uniformes de traballo do persoal como nas súas tarxetas identificativas, así como nos letreiros, carteis e iconas nos espazos corporativos, evitando estereotipos de xénero.</p> <p>Revisar e adecuar os documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc do SERGAS, para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.</p>
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de Igualdade de oportunidades.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. Xerencias das Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	<p>Recomendacións para o uso dunha linguaxe de xénero elaboradas e difundidas.</p> <p>Identificacións de profesionais con linguaxe de xénero. Letreiros e carteis con linguaxe de xénero.</p> <p>Modelos de solicitudes con linguaxe de xénero.</p>
Información adicional:	

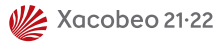
6.3 Nome ou título da Acción/ Medida:	Estratexia de comunicación para a difusión do Plan e canles de información permanentes.
Descrición:	<p>Definir a estratexia de comunicación para a difusión do Plan de Igualdade e para a promoción dunha imaxe externa e interna da organización baseada no principio de igualdade e exenta de estereotipos de xénero.</p> <p>Habilitar canles de información permanentes para a difusión da política de igualdade do Sergas na organización e das medidas para a integración da igualdade de oportunidades, entre as que se inclúa o deseño dunha sección na intranet do Sergas con contidos relativos á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, asegurando o acceso aos mesmos de todo o persoal.</p> <p>Integrar información vinculada co Plan de Igualdade na documentación de acollida do persoal de nova incorporación.</p> <p>Habilitar caixas de correos para promover a comunicación interna e participación do persoal nesta materia.</p>
Obxectivo:	Promover a igualdade de xénero no Sergas.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo ▪
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Estratexia de comunicación definida. Sección de igualdade creada na intranet do Sergas. Caixa de correos de suxestións creada.
Información adicional:	

6.4 Nome ou título da Acción/Medida:	Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas.
Descrición:	Incluír sistematicamente a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e outros documentos para a recollida de datos do persoal que se realicen na xestión de recursos humanos.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información. Xerencias da Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Todos os informes estatísticos deben incluír a variable sexo.
Información adicional:	

6.5 Nome ou título da Acción/ Medida:	Cadro de mando con indicadores anuais de seguimento.
Descrición:	Elaborar un cadro de mando con indicadores para o seguimento anual en materia de igualdade, con datos segregados por sexo dos postos de alta dirección, dirección e mandos intermedios; idade; categorías do persoal; promoción profesional e exercicio dos dereitos de conciliación.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información. Xerencias Áreas Sanitarias.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/ preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 ▪ 2022 ▪ 2023 ▪ 2024 ▪
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Cadro de mando definido e operativo.
Información adicional:	

6.6 Nome ou título da Acción/Medida:	Revisión dos sistemas de xestión de persoal segundo o Real decreto 901/2020.
Descrición:	Revisar os aplicativos informáticos do sistema de xestión do persoal e tratamento de datos persoais dos traballadores e traballadoras para analizar as variables do anexo do Real decreto 901/2020 que sexan compatibles coa organización, e de ser o caso incluílas, de cara á recollida de datos para a diagnose previa ao II Plan de Igualdade.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información. Xerencias da Áreas Sanitarias
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Analise realizada e variables incluídas segundo a análise.
Información adicional:	

6.7 Nome ou título da Acción/ Medida:	Percepción do persoal en materia de igualdade.
Descrición:	Segundo á análise dos resultados obtidos na enquisa realizada en marzo de 2021, deseñar unha enquisa para coñecer novamente a percepción do persoal en materia de igualdade así como o grao de coñecemento e satisfacción respecto ás medidas de conciliación e igualdade implantadas, de cara á recollida de datos para a diagnose previa ao II Plan de Igualdade.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero na organización.
Departamento/Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RRHH. S.X. de Sistemas e Tecnoloxías da Información.
Persoal destinatario da acción:	Todo o persoal do Servizo Galego de Saúde.
Indicar se vai dirixida de maneira exclusiva/preferente a persoas dun sexo ou a ambos:	Homes <input type="checkbox"/> Mulleres <input type="checkbox"/> Non preferente segundo sexo <input checked="" type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 <input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024 <input checked="" type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Enquisa deseñada. Informe de resultados da enquisa.
Información adicional:	



Servizo Galego
de Saúde



Recursos Humanos
Plan

1
C



XUNTA
DE GALICIA