

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

**Edición de outubro de
2021, contén:**

- **Versión inicial
(DOG nº 202 de
20.10.2021)**

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE SANIDADE

ORDE do 6 de outubro de 2021 pola que se publica o I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024) pactado na Mesa sectorial de negociación do persoal estatutario.

A Consellería de Sanidade expresou o seu firme compromiso cos valores, principios e normas sobre a liberdade e igualdade de xénero, e rexeita calquera tipo de discriminación en contra das mulleres e das 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 manifestación deste compromiso, o 13 de xullo de 2021 pactouse na Mesa sectorial de negociación do persoal estatutario, entre a Administración sanitaria e as organizacións sindicais CIG, CC.OO., CSI-F, SATSE e UGT, o I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

O dito plan é o resultado dun intenso traballo participativo entre a Administración e as ditas organizacións sindicais, iniciado no ano 2019 coa constitución da Comisión Técnica de Igualdade do Servizo Galego de Saúde, ao abeiro do disposto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, e no Decreto lexislativo 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.

Tras un complexo traballo de elaboración, ao cal se sumaron as xerencias das sete áreas sanitarias e o propio persoal das institucións sanitarias coas súas achegas, e os conseguintes análise e debate, a dita comisión consensuou o Plan de igualdade na súa reunión do 2 de xuño de 2021. O plan foi elevado á Mesa sectorial para a súa ratificación e aprobación, as cales tiveron lugar, como xa se expuxo, na reunión da Mesa do 13 de xullo deste mesmo ano.

Como consta explicitamente no propio Plan de igualdade, os seus obxectivos xerais son os seguintes.

- Promover a igualdade de xénero na organización para acadar a igualdade real no trato e de oportunidades entre mulleres e homes.



- Diminuír desigualdades e desequilibrios que, mesmo sendo de orixe cultural e social, poidan producirse.
- 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 en que unha disposición, criterio ou práctica, aparentemente neutro, pon unha persoa dun sexo en desvantaxe fronte a persoas do outro sexo.

Por outra parte, as moitas medidas previstas no plan atenden a seis grandes eixes de actuación: acceso ao emprego público e provisión de prazas; condicións de traballo e promoción profesional; formación, información e sensibilización; tempo de traballo, co-responsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral; atención a situacións de especial protección e medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización.

En definitiva, o plan constitúe un fito co que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes se sitúa, pola vontade da Administración sanitaria e os representantes do persoal, como un principio básico e transversal de actuación da sanidade pública galega.

Sendo así, procede publicalo oficialmente para o seu coñecemento xeral e efectividade.

En consecuencia,

DISPOÑO:

Publicar, para xeral coñecemento e efectividade, o I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024), pactado na Mesa sectorial de negociación do persoal estatutario.

Santiago de Compostela, 6 de outubro de 2021

Julio García Comesaña
Conselleiro de Sanidade



ANEXO

I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024)

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 das 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 dito 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 cal, con cooperación, valentía e determinación, se fixo 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 cos 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 a promoción da 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 a prol de transformar o noso mundo, pois aspira a ser un



referente de principios e actuacións a favor 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 ven 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.

Hoxe damos un gran 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 en 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. Julio García Comesaña, conselleiro de Sanidade.



1. Aproximación á normativa en materia de igualdade entre mulleres e homes.

No ano 1948 asinouuse 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, e foi 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 en que se deben 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 que cómpre 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 e sinalaron os dereitos que especificamente deben ser protexidos polo feito de seren 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 cal se aprobaron 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 emitir informe sobre as deliberacións, o Consello exhortou tamén os Estados membros da ONU para levaren a cabo exhaustivas avaliacións nacionais e alentou as comisións rexionais a levaren a cabo exames rexionais.

O lema da Axenda 2030 de Nacións Unidas é «Transformar o noso mundo» e desenvólvese ao redor de cinco eixes centrais: Planeta, Persoas, Prosperidade, Paz e Alianzas. Está integrada por 17 obxectivos de desenvolvemento sustentable 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 sustentable e respectuoso co planeta e cos recursos que ofrece.

A igualdade de xénero non só é un dereito fundamental, senón tamén a base necesaria para acadar un mundo máis sustentable, próspero e en paz. O obxectivo de desenvolvemento sustentable número 5 da Axenda 2030, «Lograr a igualdade entre os xéneros e apoderar 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 recollido 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) inclúense 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. Cómpre 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, aprobouse un Pacto europeo pola igualdade de xénero (2011-2020).

1.2. A nivel estatal.

O marco xurídico e legislativo da igualdade vén presidido pola Constitución española de 1978, que recolle o principio de igualdade desde unha dobre perspectiva:

Igualdade formal: igualdade das e dos españois ante a lei, tanto no contido como na súa aplicación (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, e a supresión de 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.»).

Só a promulgación da igualdade legal non basta para cambiar as estruturas da desigualdade, polo que é necesaria 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 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 dito 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 coitado 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 se desenvolveu 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 á súa subministración).

Real decreto lei 6/2019, do 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.

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 simplifícase 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 cal 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 padróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con vistas 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.

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 acadar na organización a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

O 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 do 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, mesmo sendo de orixe cultural e social, se poidan dar 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 en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon unha persoa dun sexo en desvantaxe fronte a persoas do outro sexo.

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 financeira³.

O Servizo Galego de Saúde créase a finais do 1989 e a súa finalidade é 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 súa dirección e control.

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, asígnaselle 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 por eles.
- 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.
- 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 en decembro de 2018⁸:



Centros Sanitarios Sergas-Decembero 2018.

	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Centros de 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

Área sanitaria	Distrito sanitario	Hospital ou C.H.	Centro hospitalario
A 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 Barbanza	D.S. de Santiago de Compostela	C.H.U. de Santiago de C.	H. Clínico Universitario H. Gil Casares H. M.C. de Conxo H. Psiq. de Conxo
	D.S. da 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
	D.S. da Mariña	H.P. da Mariña	
	D.S. de Monforte de Lemos	H.P. de Monforte de Lemos	
Ourense, Verín e O 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

4. Diagnóstico en igualdade.

Para poder realizar o 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 e establecer os ámbitos prioritarios de actuación.
- Amosar os obxectivos que se pretende 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 constituíuse 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 obtivéronse 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, e analizouse 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.

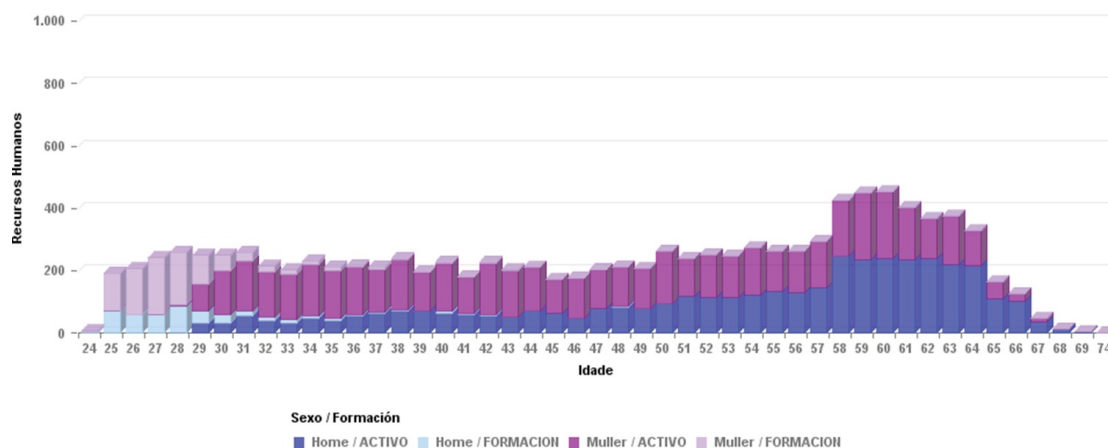
Ademais, en marzo de 2021 realizouse unha enquisa para coñecer as percepcións do persoal en distintas materias relacionadas coas políticas de recursos humanos e a igualdade de xénero na organización.

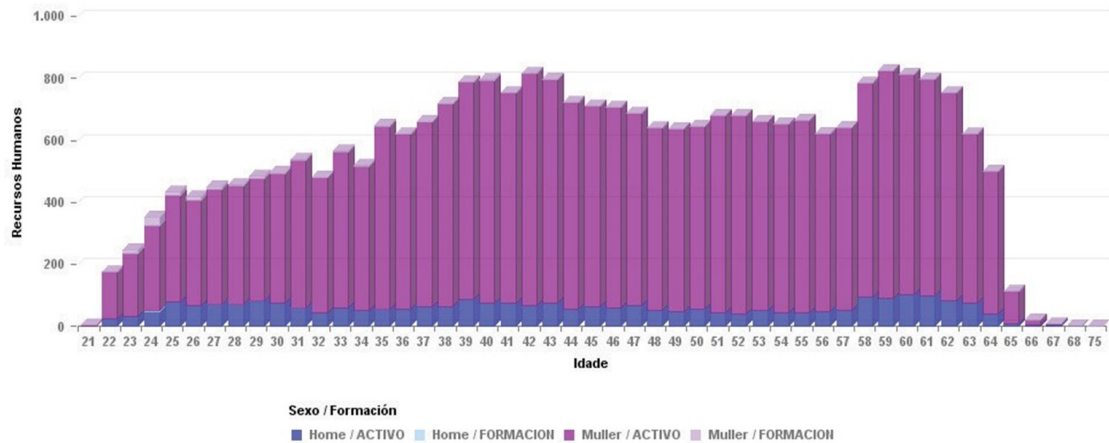
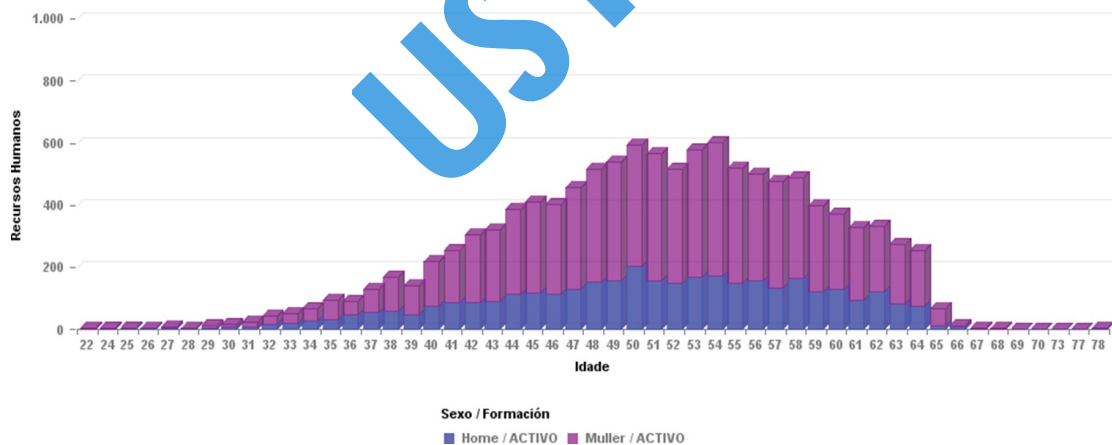
Datos relevantes sobre o cadro de persoal no Sergas en 2018.

Distribución por sexo	Porcentaxe	Número total
Homes	22,2 %	8.578
Mulleres	77,8 %	30.059
Totais	100 %	38.637

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 persoal 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 do 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 cos homes nun aspecto estudado.



Cargos intermedios por estamento.

Cargos intermedios	Home			Muller			Ifem
	Nº H (mandos)	% H/H	% H/P	Nº M (mandos)	% M/M	% M/P	
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 %	1.008	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 2018⁹, 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 2018, modificada pola Orde do 5 de setembro de 2018 pola que se actualiza 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 e indica para cada posto o importe das retribucións básicas e complementarias. Esta estrutura facilita o control antidiscriminatorio.

Ademais, cómpre 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/as 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 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 quedaba en suspenso agás nos casos de recoñecemento xudicial).

A Lei 4/2021, do 29 de xaneiro, de medidas fiscais e administrativas, modifica a Lei 9/2017 no artigo 6, ao engadir 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 e diferenciouse a fenda salarial de xénero por categorías profesionais¹¹. Considerando o salario medio global, observouse a existencia de fenda salarial nalgúns das categorías profesionais analizadas. A fenda salarial na organización é menor que a 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 a atención continuada e antigüidade.

Ademais, de xeito concreto a fenda pode verse afectada nalgúns 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.

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 %



			Fenda salarial (FS)	FS en conceptos de carácter persoal e variable
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 adtva.	3,4 %	0 %
		P. técnico sup. P.R.L.	2,8 %	0 %
		Técnico/a superior sistemas TI	2,8 %	2,3 %
	Grupo A2	Grupo xestión función adtva.	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 adtva.	0 %	0 %
		Técnico/a esp. sistemas TI	-3,7 %	0 %
		Grupo auxiliar función adtva.	2,8 %	1,7 %
	Grupo C2	Persoal servizos xerais	3,6 %	0,8 %
		AA.PP.		
	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, e a este respecto destaca claramente 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 Enfermaría do Traballo (na cal se dá a situación inversa) e a de Enfermaría Familiar e Comunitaria (maior presenza de mulleres, pero dentro dos límites da representación equilibrada).

- O persoal de xestión e servizos presenta unha sobrerrepresentación feminina nas categorías relacionadas coa hostalaría (agás cocifeiro/a, na cal 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 en que a fenda de xénero máis se reduciu nos últimos anos.

- Nos postos de dirección existe paridade respecto á 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.



– No 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 no cadro de persoal da organización a porcentaxe de mulleres supera a dos homes.

– Ao axustar a ocupación por sexo dos cargos intermedios, referida 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, e resulta 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 e existe 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 ensino de Galicia no nivel de ciclos formativos e de ensinanzas universitarias.

- Os datos de acceso á organización mediante ofertas públicas de emprego, así como os relativos ao concurso de traslados, tamén están aliñados cos datos de presenza de homes e mulleres no cadro de persoal e nas listaxes de selección temporal.

- As retribucións fixas non amosan diferenzas salariais segundo o sexo, polo que a fenda salarial existente nalgunhas categorías se explica 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 e existe 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 enfermaría, 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 relacionado con comunicacións de episodios de violencia externa é maior nos homes.

- As adaptacións de posto por especial sensibilidade a determinados riscos e por protección á 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, e esta diferenza é maior nas categorías de persoal técnico superior en imaxe para o diagnóstico e de celador/a.

5. Eixes 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 eixes:

Eixes de actuación	
1	Acceso ao emprego público e provisión de prazas.
2	Condições 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.

6. Medidas por eixes de actuación.

A continuación especificanse as accións propostas por eixe de actuación. No anexo inclúense as fichas en que se desenvolven estas medidas que se implantarán na organización no período 2021-2024. Os indicadores incluídos nelas poden ser de realización, de resultados e/ou de impacto.

EIXE 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, e efectuarse 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.

EIXE 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, polo que non se aprecia 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 ao dito organismo. Tanto os requisitos como o tempo de permanencia ou as contías aplícanse de acordo con criterios de igualdade. A carreira aplícase con independencia da proporción de homes e mulleres de cada categoría e non se detectan categorías que poidan saír discriminadas por razón de que sexan categorías feminizadas, como tampouco ao revés, é dicir, categorías favorecidas pola 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 os desequilibrios de orixe cultural e social que se poidan dar 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 das áreas sanitarias.
2.3.	Promoción da composición paritaria no conxunto dos órganos de avaliación previstos no número 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 de acceso público nas estruturas construtivas futuras.

EIXE 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 o 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.



Nº	Nome ou título da acción/medida:
3.3.	Análise con perspectiva de xénero dos datos e información derivados 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 que se empregará ao impartir as accións formativas, baseados no principio de igualdade.
3.6.	Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente a 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.

EIXE 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 introduce unha serie de melloras plasmadas en diversas medidas, permisos e licenzas dirixidos a facilitar a conciliación e a promover a corresponsabilidade do seu persoal no sentido recollido neste eixe.

Así, cabe citar a 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 dito 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 e contribúan a diminuír as diferenzas entre ambos os 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 diferenciada 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.

EIXE 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.

Este eixe 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.



Nº	Nome ou título da acción/medida:
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.

EIXE 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 todas as medidas, actuacións e políticas da organización, e integrarse 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.

7. Seguimento e avaliación do plan.

A Dirección Xeral de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde determinará todos aqueles procedementos, instrucións ou recomendacións que sexan necesarios para o correcto desenvolvemento deste 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 en 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, e con tal fin pode 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 con base nas 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 deriven ou se concreten no momento de aprobación do Plan de igualdade.

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

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

Anualmente elaborárase un informe sobre a aplicación deste plan, que se elevará ao Consello de Dirección da Consellería de Sanidade, logo de tratamento na Comisión Técnica de Igualdade. Este informe detallará, ademais, calquera outra medida que se tomase e que sexa relevante desde o punto de vista do fomento da igualdade, e informará 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.



Fichas das accións e medidas que se implantarán
EIXE 1. Acceso ao emprego público e provisión de prazos.

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. Incluirase igualmente 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 RR.HH. 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 *
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 RR.HH. 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 *
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 incluíra 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 RR.HH. 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 •
Temporalización:	2021 • 2022 • 2023 • 2024 •
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Número de casos de aplicación do criterio.
Información adicional:	Medida continua. Enténdese, para 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 RR.HH. 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 •
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 desde 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:	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. Engadir a situación de embarazo e maternidade ao catálogo de motivos de suspensión de chamamentos de reactivación automática.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. S.X. de 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 • Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 • 2022 • 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 nesgos de xénero.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero nos procesos de desenvolvemento e promoción profesional.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición da/s variable/s na base de datos de RR.HH. 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:	A regulación contida na epígrafe 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). Adoptaranse, no ámbito da selección de persoal estatutario temporal, medidas específicas, en particular para aquelas aspirantes ás cales, estando nalgún dos supostos indicados anteriormente, conste debidamente acreditado que pola súa orde na listaxe lles correspondería a formalización de vínculos de curta duración.
Obxectivo:	Integrar a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público.
Departamento/ Unidade Responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. S.X. de Selección de Persoal. Comisión Central de Seguimento do pacto.
Persoal destinatario da acción:	Mulleres aspirantes nas listaxes de selección de persoal 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 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 reposo absoluto xustificado medicamente (por ameaza de parto prematuro, placenta previa, etc.), o seu tratamento para os 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 RR.HH. 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 os sexos nas comisións técnicas de avaliación previstas no Decreto 206/2005 e na Orde do 24 de maio de 2006 de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias e da Comisión de Selección de licenciados/as sanitarios/as de atención especializada (Comisión de Avaliación de xefaturas de servizo, de selección 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 os sexos os órganos de valoración de méritos nos procesos de selección, mobilidade e provisión de postos.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 •
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.
Meta	% mulleres nos órganos de avaliación respecto ao total dos membros dos órganos de avaliación. Composición equilibrada conforme a 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.

EIXE 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 de 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 RR.HH. 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 *
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 das áreas sanitarias.
Descrición:	Promover o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar nos procedementos de mobilidade interna voluntaria nas xerencias das áreas sanitarias, 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 RR.HH. 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 *
Temporalización:	2021 • 2022 • 2023 • 2024 •
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% de casos (por sexo) en 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 número 8 do Acordo de carreira profesional.
Descrición:	Promover unha composición paritaria no conxunto dos órganos de avaliación previstos no número 8 do Acordo de carreira profesional, conforme os principios establecidos no artigo 48 do Decreto lexislativo 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 RR.HH. 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 *
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 a 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 RR.HH. 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 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición de variable na base de datos de RR.HH. e desenvolvemento informático realizado. Análise realizada.
Información adicional:	

2.5. Nome ou título da acción/medida:	Registro 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 RR.HH. 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:	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:	Negociar na Comisión de Seguimento de Carreira o sistema de avaliación que mellor se adapte a estas situacións en que o profesional non desempeña as funcións da súa categoría, e na proporción correspondente ao tempo realmente traballado: – 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 RR.HH. 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:	Sistema de avaliación negociado na Comisión de Seguimento de Carreira.
Información adicional:	

2.7. Nome ou título da acción/medida:	Protección da 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 RR.HH.
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 <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 RR.HH. Dirección Xeral de RR.EE. Xerencia 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 • Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 • 2022 • 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:	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. Analizar con perspectiva de xénero as ausencias do persoal derivadas de enfermidades de etiología laboral.
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 RR.HH. S.X. de Políticas de Persoal. 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:	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 derivar 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 RR.HH.
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:	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 RR.HH.
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 <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 a Orde do 16 de setembro de 2008-procedemento P-PRL13) 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 RR.HH. 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 • 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 desde 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 RR.HH. 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:	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 nunha análise previa de posibles demandas.
Obxectivo:	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.



Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. Dirección Xeral de RR.EE. 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 realizada por elemento construtivo.
Información adicional:	

EIXE 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 RR.HH. 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 <input checked="" type="checkbox"/>
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 último 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 RR.HH. 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: Meta:	Nº de accións anuais. Mínimo unha ao ano.
Información adicional:	Realizaranse en datas próximas a datas sinaladas ou de especial interese neste eido; 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 súa adxudicación.
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
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 con elas.
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 •
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 que se empregará ao impartir as accións formativas, baseados no principio de igualdade.
Descrición:	Elaborar recomendacións e boas prácticas para a redacción dos contidos e sobre a linguaxe que se empregará ao impartir as 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 *
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 recibiu as recomendacións.
Información adicional:	

3.6. Nome ou título da acción/medida:	Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente a maternidade e a saúde reprodutiva.
Descrición:	Fomentar e difundir a información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente as mulleres en período de embarazo ou lactación natural e a saúde reprodutiva de ambos os 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 RR.HH. 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 RR.HH. 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 *
Temporalización:	2021 • 2022 • 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 para valorar nos procesos de carreira profesional e en concursos (nos cales 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 RR.HH. 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 recollidos 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), de cara á participación no sistema de provisión de xefaturas e coordinación das institucións sanitarias e mandos intermedios, promovendo o acceso á dita 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 RR.HH. 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 <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 RR.HH. 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.

EIXE 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, de ser o caso, habilitación do acceso a eles mediante a promoción de servizos de gardaría 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 RR.EE. Xerencias das áreas sanitarias. Dirección Xeral de RR.HH.
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:	% de servizos de apoio dispoñibles nas áreas 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:	Negociar e implantar un catálogo de permisos e licenzas do persoal do Sergas (incluídos os permisos por conciliación) co obxecto de compilar e sistematizar o réxime dos diferentes permisos de que pode gozar o persoal do organismo, e unificar os criterios de solicitude en toda a organización. Logo da súa negociación na Mesa sectorial de Sanidade (xa 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.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 RR.HH. 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:	Proporcionar ao persoal unha adecuada información acerca das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral dispoñibles a través das direccións de RR.HH. das áreas sanitarias, empregando as canles de comunicación habilitadas na organización. Incluir un ítem relacionado co coñecemento por parte do persoal das medidas implantadas na organización na enquisa que se elabore no marco do seguimento do plan.
Obxectivo:	Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/unidade responsable:	Dirección de Recursos Humanos 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:	% 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. 80 % das persoas consultadas manifestan coñecer as medidas.
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 RR.HH. Xerencia 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:	Direccións de RR.HH. das áreas sanitarias. Xerencia 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 •
Temporalización:	2021 • 2022 • 2023 • 2024 •
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Definición de variable na base de datos de RR.HH. 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 encontre en situación de procesos de reprodución asistida (logo de acreditación) e nos casos en que ambos/as os/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 RR.HH. 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 •
Temporalización:	2021 • 2022 • 2023 • 2024 •
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	% solicitudes de cambio de quenda por encontrarse en procesos de reprodución asistida (por sexo). % solicitudes de cambio de quenda nos casos en que ambos/as os/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 RR.HH. Xerencia 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:	Informe da análise realizada 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 da 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 RR.HH. 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 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe da análise realizada. 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 conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal do Sergas.
Departamento/unidade responsable:	Xerencia do Sergas. Dirección Xeral de RR.HH. 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:	Campaña realizada.
Información adicional:	Medida continua.



EIXE 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 RR.HH. 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 • 2022 • 2023 • 2024 •
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:	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. 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. Valorar o feito de establecer unha tramitación centralizada para dotar de maior confidencialidade o 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 contorno laboral.
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/unidade responsable:	Direccións de Recursos Humanos 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 <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 un seguimento estatístico anual e informar a 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 o procedemento P-PRL 19, así como aos resultados da súa resolución.
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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:	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:	Incluír a heteroxeneidade do feito familiar en calquera medida de conciliación e xestión do tempo de traballo, empregando unha linguaxe inclusiva nas nomenclaturas. Para os permisos familiares cómpre ter en conta as definicións de familia en 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).
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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:	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 seren identificadas internamente na organización co nome e xénero correspondentes ao xénero con que realmente se identifican (nome e xénero de uso común), nos casos en 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 RR.HH. 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 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Informe da 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 RR.HH. 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 *
Temporalización:	2021 • 2022 • 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 RR.HH. 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 <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 a Guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero dispoñible na intranet ¹³ .
Obxectivo:	Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 • Non preferente segundo sexo <input type="checkbox"/>
Temporalización:	2021 • 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>



Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Guía actualizada.
Información adicional:	

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 RR.HH. 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 RR.HH. 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 • 2022 • 2023 • 2024 •
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Profesional designado/a. Nº anual de consultas.
Información adicional:	

EIXE 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 con el.
Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 <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:	Elaborar e difundir recomendacións para a utilización dunha linguaxe igualitaria e non sexista tanto nos documentos internos como externos. 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. Revisar e adecuar os documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. do Sergas, para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.



Obxectivo:	Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH. 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 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Recomendacións para o uso dunha linguaxe de xénero elaboradas e difundidas. Identificacións de profesionais con linguaxe de xénero. Letreiros e carteis con linguaxe de xénero. Modelos de solicitudes con linguaxe de xénero.
Información adicional:	

6.3. Nome ou título da acción/medida:	Estratexia de comunicación para a difusión do plan e canles de información permanentes.
Descrición:	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. 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 cales se inclúe o deseño dunha sección na intranet do Sergas con contidos relativos á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, asegurando o acceso a eles de todo o persoal. Integrar información vinculada co Plan de igualdade na documentación de acollida do persoal de nova incorporación. Habilitar caixas de correos para promover a comunicación interna e participación do persoal nesta materia.
Obxectivo:	Promover a igualdade de xénero no Sergas.
Departamento/unidade responsable:	Dirección Xeral de RR.HH.
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 RR.HH. 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 *



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 RR.HH. 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 •
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 RR.HH. 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 •
Temporalización:	2021 • 2022 • 2023 • 2024 <input type="checkbox"/>
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Análise 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 a 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 RR.HH. 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 <input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 *
Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicador:	Enquisa deseñada. Informe de resultados da enquisa.
Información adicional:	

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

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

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

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

⁶ Decreto 168/2010, do 7 de outubro, polo que se regula a estrutura organizativa de xestión integrada do Servizo Galego de Saúde. 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>

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 do 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.

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>

¹³ <https://www.sergas.es/Recursos-Humanos/Guia-Violencia-de-Xenero-Paxina>



Relación de asinantes que acordan ratificar e aprobar en sesión extraordinaria da Mesa sectorial, do 13 de xullo de 2021, o I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024), que figura como anexo e foi consensuado na Comisión de Igualdade do organismo autónomo na súa reunión do 2 de xuño de 2021.

En representación do Servizo Galego de Saúde:

Julio García Comesaña. Conselleiro de Sanidade.

Ana María Comesaña Álvarez. Directora xeral de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde.

María José Montero Furelos. Subdirectora xeral de Políticas de Persoal do Servizo Galego de Saúde.

Nuria de Castro-Acuña Iglesias. Xefa do Servizo Central de Prevención de Riscos do Servizo Galego de Saúde.

En representación das organizacións sindicais:

María Xosé Abuín Álvarez. CIG.

Javier González Castro. CC.OO.

Carlos Castro Rivas. CSIF.

María Lourdes Carbajo Núñez. SATSE.

Javier Martínez Fente. UGT.

USTG

