



AXENCIA GALEGA  
DE COÑECEMENTO  
EN SAÚDE

Plan de Igualdade específico da Axencia Galega para a  
Xestión do Coñecemento en Saúde.



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1 PRESENTACIÓN.....	3
1.2 PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE.....	4
1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
1.4 VIXENCIA.....	6
1.5 MARCO LEGAL NO QUE SE ENMARCA O PLAN DE IGUALDADE.....	6
1.6 COMPROMISO DA ORGANIZACIÓN COA IGUALDADE.....	9
1.7 CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE.....	10
<b>2. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE.....</b>	<b>12</b>
<b>3. INFORME DE DIAGNOSTICO.....</b>	<b>14</b>
3.1 RESUMO DE RESULTADOS DO DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN E CONCLUSIÓNS.....	14
<i>Composición do persoal por sexo.....</i>	14
<i>Composición do persoal por nivel de responsabilidade.....</i>	14
<i>Composición do persoal por área/departamentos.....</i>	15
<i>Composición do persoal por postos de traballo.....</i>	15
<i>Composición do persoal por grupo profesional.....</i>	16
<i>Composición do persoal por grupo profesional e nivel de estudos.....</i>	16
<i>Composición do persoal segundo o tipo de relación laboral.....</i>	16
<i>Distribución do persoal por sistema de traballo.....</i>	17
<i>Antigüidade.....</i>	17
<i>Evolución das contratacións.....</i>	17
<i>Evolución dos cesamentos.....</i>	18
<i>Formación.....</i>	18
<i>Saúde laboral.....</i>	19
3.2 RESULTADOS DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	19
<b>4. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE.....</b>	<b>23</b>
<b>5. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS.....</b>	<b>25</b>
<b>6. APLICACIÓN E SEGUIMENTO.....</b>	<b>32</b>
6.1 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE.....	34
6.2 FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE.....	34
6.3 MEDIOS.....	35
<b>7. AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE.....</b>	<b>36</b>
<b>8. PROCEDEMENTO DE REVISIÓN E MODIFICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE.....</b>	<b>37</b>
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXO I- FICHA DE SEGUIMENTO.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMENTO.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO III.- INFORME DE AVALIACIÓN.....</b>	<b>42</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 PRESENTACIÓN

A ACIS foi creada co nome oficial de Axencia Galega para a Xestión do Coñecemento en Saúde en virtude do Decreto 112/2015, do 31 de xullo.

A **AXENCIA GALEGA PARA A XESTIÓN DO COÑECEMENTO EN SAÚDE (ACIS)** é unha Axencia pública autonómica adscrita á consellería competente en materia de sanidade a través do Servizo Galego de Saúde. Ten entidade xurídica propia, patrimonio e tesouraría propios e autonomía na súa xestión.

A **AXENCIA GALEGA PARA A XESTIÓN DO COÑECEMENTO EN SAÚDE (ACIS)** foi creada coa vocación de converterse nun elemento nucleador do ecosistema de coñecemento e innovación en saúde en Galicia.

A ACIS é o instrumento ao servizo do Sistema Público de Saúde de Galicia para que o coñecemento circule de forma óptima dende a súa orixe ata a súa transferencia á sociedade.

A ACIS ten como fins xerais e obxectivos básicos:

- Actuar como un instrumento de xestión da formación no Sistema público de Saúde de Galicia, así como o
- O fomento e coordinación da investigación nas institucións sanitarias do servizo galego de saúde,
- A coordinación e impulso da actividade innovadora da Consellería de Sanidade e do Servizo Galego de Saúde
- A avaliación de tecnoloxías e servizos sanitarios,
- A formación continuada dos profesionais das institucións sanitarias.

Por todo o anteriormente exposto, o presente documento foi informado na Comisión Técnica de Igualdade do Servizo Galego de Saúde, de data 28-09-2022 na que se aprobou a súa adenda ao I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (período 2021-2024).





## 1.2 PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE

Tanto o diagnóstico como as medidas contidas neste Plan de igualdade específico foron negociadas e acordadas na comisión de igualdade da ACIS, constituída de forma paritaria entre a empresa e a representación legal dos traballadores e traballadoras da ACIS.

Por parte da empresa participaron:

- María Isabel Barros Pena
- Silvia Bada Moreira
- Elías Vázquez Igrexas
- María José Sánchez Sánchez

En representación dos traballadores e traballadoras:

- Beatriz Casal Acción
- Manuel Docampo Pereira
- Lucía Gómez Gómez
- Manuel Alejandro Martínez Rendo





### 1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan específico de igualdade será de aplicación na totalidade dos centros de traballo e á totalidade das persoas traballadoras da organización calquera que sexa a forma de contratación laboral.

<b>NOME OU RAZÓN SOCIAL</b>	<b>AXENCIA GALEGA PARA A XESTIÓN DO COÑECEMENTO EN SAÚDE (ACIS)</b>
<b>FORMA XURÍDICA</b>	AXENCIA PÚBLICA AUTONÓMICA (adscrita á Consellería de Sanidade) Réxime xurídico: Estatutos: Decreto 112/2015 do 31 de xullo Lei 16/2010 do 17 de decembro título III (agás persoal)
<b>ACTIVIDADE (CNAE)</b>	841 Administración pública SANIDADE: formación, investigación e innovación e avaliación de tecnoloxías sanitarias.
<b>CENTROS DE TRABALLO</b>	Edificio CNL, Av. de Fernando de Casas Novoa, 37, Portal A-B. 1º andar, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña) Edificio administrativo SERGAS, San Lázaro s/n 15703 Santiago de Compostela (A Coruña)
<b>ENDEREZO PARA EFECTOS DE NOTIFICACIÓN</b>	Edificio CNL, Av. de Fernando de Casas Novoa, 37, Portal A-B. 1º andar, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña)
<b>ANO DE CONSTITUCIÓN</b>	2015
<b>RESPONSABLE DA ENTIDADE</b>	D. ANTONIO FERNÁNDEZ-CAMPA GARCIA-BERNARDO (xerente)
<b>PERSOA DE CONTACTO EN MATERIA DE IGUALDADE</b>	Maria Isabel Barros Pena (xefa do Servizo de Xestión)
<b>PÁXINA WEB</b>	<a href="https://acis.sergas.gal/">https://acis.sergas.gal/</a>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN</b>	Persoal estatutario: Lei 55/2003 do 16 de decembro Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde. Persoal funcionario: Lei 2/2015 do 29 de abril do emprego público de Galicia e Lei 17/1989, do 23 de outubro, de Creación de Escalas do Persoal Sanitario ao Servizo da Comunidade Autónoma. Persoal laboral: V Convenio Colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia e Convenio Colectivo para o persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas

As persoas destinatarias do PLAN DE IGUALDADE específico son tanto mulleres como os homes da organización, pois a súa finalidade dirixese a conseguir unha organización máis competitiva nun marco laboral no que se respecte a diversidade e no que mulleres e homes poidan traballar en igualdade de condicións e oportunidades.



O papel que vai xogar o PLAN DE IGUALDADE específico como instrumento de impulso e planificación da política de igualdade dentro da organización vai ser de grande importancia. A existencia dun marco referencial que estableza os obxectivos que se pretenden cumprir e as actuacións que se deben desenvolver por parte de todas as áreas implicadas supón non só a posibilidade de establecer que se quere conseguir e como, senón tamén a de avaliar, unha vez acabado o seu período de vixencia, o grao de cumprimento alcanzado polo Plan.

#### 1.4 VIXENCIA

Este Plan de igualdade específico recolle o conxunto ordenado de medidas orientadas a conseguir os obxectivos especificados nel, entendendo que uns obxectivos se poden acadar antes que outros, que a entrada en vigor das medidas concretas, sen alterar en menos os prazos expresamente marcados, pode ser distinta e progresiva e que o carácter especial das accións positivas fai que só sexan aplicables mentres subsistan cada un dos supostos que se pretendan corrixir.

As partes entenden que o seu contido debe ser renovado transcorridos **catro anos** contados dende a súa aprobación o día 11/10/2022.

O plan de igualdade específico manterase vixente ata que se renove ou acorde un novo plan de igualdade específico, sen que a súa duración máxima supere o período de 4 anos previsto no artigo 9.1 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo .

#### 1.5 MARCO LEGAL NO QUE SE ENMARCA O PLAN DE IGUALDADE

O PLAN DE IGUALDADE específico da ACIS non constitúe un instrumento illado, senón que se enmarca baixo un paraugas institucional e lexislativo máis amplo:

##### **NORMATIVA INTERNACIONAL:**

A igualdade entre as persoas, sen discriminación por razón de sexo, é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983.





**NORMATIVA COMUNITARIA:**

A igualdade é un principio fundamental na Unión Europea. Dende a entrada en vigor do Tratado de Amsterdam, o 1 de maio de 1997, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da desigualdade entre ambos os dous sexos é un obxectivo transversal que debe ser integrado en todas as súas políticas e accións e nas dos seus estados membros.

**NORMATIVA NACIONAL:**

No noso país, a Constitución de 1978 proclama no seu artigo 14 o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo e, pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obrigaición dos poderes públicos de promover en condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexa real e efectiva.

O pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei completouse coa aprobación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH) que elimina os obstáculos que impiden conseguila.

O art.45.1 da LOIEMH (Lei orgánica 3/2007) establece a obrigaición das empresas de respectar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, efecto para o que deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, de ser o caso, acordar coa representación legal dos traballadores e traballadoras (RLT).

No ámbito da Administración pública os plans de igualdade terán en conta o disposto no artigo 51 da Lei orgánica 3/2007 e polo sinalado na disposición adicional sétima do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro.

No 2019 dáse un avance máis cara á igualdade coa aprobación do 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. Esta nova lexislación engade o deber de inscribir os plans de igualdade no Rexistro de Plans de Igualdade das empresas, como parte dos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo.

Durante o 2020 dáse un paso máis e apróbanse o Real decreto lei 901/2020 e o Real decreto lei 902/2020. Esta nova normativa inclúe o contido mínimo, que debe conter o diagnóstico inicial, e engade a necesidade de realizar unha auditoría retributiva que formará parte do diagnóstico inicial.





**NORMATIVA AUTONÓMICA:**

No que respecta á Comunidade Autónoma de Galicia, o artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, sinala que corresponde aos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e 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 dos galegos e galegas na vida política, económica, cultural e social.

No ámbito destas competencias, a Lei galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, supuxo importantes avances en defensa da igualdade e contra a discriminación. Coa Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, preténdese dar un paso máis adiante. Ambos os textos foron derogados pola actual normativa, o 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.

Así, a consecución da inserción laboral en clave de igualdade laboral convértese nun dos alicerces claves para facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, xa que este é un dos ámbitos onde, ata agora, foi máis visible a desigualdade.

O PLAN DE IGUALDADE entre mulleres e homes da ACIS xorde a raíz da elaboración do I Plan de Igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

A igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes debe ser, polo tanto, unha prioridade no Plan Estratéxico da organización, e considerárase como un principio fundamental das relacións laborais e da xestión dos recursos humanos da organización.

Neste sentido, o deseño, implantación e avaliación do PLAN DE IGUALDADE específico na organización, é unha ferramenta esencial para alcanzar, no seu ámbito a igualdade de trato entre mulleres e homes, facilitar a igualdade de oportunidades e eliminar calquera discriminación ou desigualdade por razón de sexo.

E así mesmo, constituíuse unha **Comisión de Igualdade** na ACIS que, con carácter xeral, se ocupará de promover a igualdade de oportunidades, fortalecendo as bases dunha cultura na organización do traballo que favoreza a igualdade efectiva entre mulleres e homes, e que, ademais, posibilite a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Neste sentido, a **Comisión de Igualdade** encárgase da negociación do PLAN DE IGUALDADE específico, a cal tratou a información sobre as distintas áreas de Recursos Humanos con



datos dende o **ano 2017**, co obxecto de realizar un diagnóstico da situación inicial que detecte as distintas formas de discriminación ou desigualdade que poidan existir na organización que afecten a:

- Difusión e compromiso coa igualdade de trato e de oportunidades
- Situación de mulleres e homes na organización.
- Infrarrepresentación feminina
- Clasificación profesional
- Proceso de selección e contratación.
- Promoción e desenvolvemento profesional
- Formación
- Condicións de traballo e auditoría salarial
- Retribucións
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

## 1.6 COMPROMISO DA ORGANIZACIÓN COA IGUALDADE

O compromiso da Dirección coa igualdade e non discriminación é o motor fundamental para alcanzar a implicación do persoal nesa tarefa e, conxuntamente, conseguir que este plan de igualdade específico sexa un instrumento efectivo de mellora do clima laboral, da optimización das capacidades e potencialidades de todo o persoal e, con iso, da mellora da calidade de vida e do aumento da produtividade.

Para a elaboración deste plan realizouse un completo diagnóstico da situación e posición das mulleres e homes dentro da organización para detectar discriminacións e/ou desigualdades, directas ou indirectas que requiran adoptar medidas para erradicar a súa existencia e corrixir calquera desviación do principio fundamental de respecto á igualdade.

Conseguir a igualdade real supón non só evitar as discriminacións por razón de sexo (igualdade de trato), senón tamén, conseguir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso á organización, a contratación e as condicións de traballo, a promoción, a formación, a retribución, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, etc.





## 1.7 CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE

O PLAN DE IGUALDADE é un conxunto ordenado de medidas de igualdade e accións positivas que pretende integrar o principio de igualdade entre mulleres e homes na organización.

O PLAN DE IGUALDADE específico da ACIS caracterízase por unha serie de trazos que guiaron non só o proceso da súa elaboración senón tamén os seus contidos:

- Colectivo: está deseñado para o conxunto do persoal; non está dirixido exclusivamente ás mulleres, posto que con el se pretende conseguir unha organización máis competitiva na que homes e mulleres poidan traballar de forma harmónica e conxunta.
- Participativo: considera como un dos seus principios reitores a participación a través do diálogo e cooperación das partes (dirección da organización, parte social e conxunto do persoal).
- Preventivo: elimina calquera posibilidade de discriminación futura por razón de sexo.
- Dinámico: ten coherencia interna e está aberto aos cambios en función das necesidades que vaian xurdindo a partir do seu seguimento e avaliación.
- Transversal: adopta a transversalidade de xénero como un dos seus principios reitores e unha estratexia para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes, que implica incorporar a perspectiva de xénero na xestión da organización en todas as súas políticas e a todos os niveis.
- Compromiso: acadar un nivel de compromiso da organización que garanta os recursos humanos e materiais necesarios para a súa implantación, seguimento e avaliación.
- Adhesión: este plan para ser efectivo debe ser asumido por todos os niveis que compoñen a organización, xa que o seu éxito está estreitamente relacionado co nivel de adhesión e de participación de cada un deles, polo que é fundamental que haxa unha predisposición positiva a colaborar na súa execución. En concreto, o Plan debe ser asumido por:
  - A Dirección da organización: sen a implicación das persoas que ocupan postos de decisión, o Plan correría o risco de non chegar a implantarse.
  - Responsables de Áreas ou mandos intermedios: é preciso contar coa implicación dos/as responsables de cada unha das áreas da organización, así como as persoas que ocupan postos intermedios, dentro da organización.





- Traballadores e traballadoras: é imprescindible a implicación do persoal tanto feminino como masculino, expresado a través da creación dunha Comisión de Igualdade na que participen os traballadores e traballadoras da organización a través dos seus representantes legais.

Lucia 684



## 2. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE

O Plan de igualdade específico estrutúrase nos seguintes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** da situación de partida de mulleres e homes na organización. A negociación deste plan de igualdade específico veu precedida pola constitución da Comisión de Igualdade que abordaría cada unha das fases que se definían no devandito acordo. O diagnóstico realizouse a partir da análise da información cuantitativa e cualitativa solicitada á organización, con datos referentes aos anos 2017 a 2021.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDADE)** elaborado a partir das conclusións do diagnóstico e das carencias detectadas en materia de igualdade entre as persoas que integran a organización. Establece medidas que favorezan o reforzo daquelas áreas que se consideran estratéxicas para alcanzar a excelencia na igualdade.

Nel establécense os obxectivos que se pretenden alcanzar para facer efectiva a igualdade, as medidas e accións positivas necesarias para conseguir os obxectivos sinalados, un calendario de implantación, as persoas ou grupos responsables da súa realización e indicadores e/ou criterios de seguimento das accións.

Neste sentido, o programa de actuacións ten dobre finalidade: por unha banda definir as medidas de acción positiva que corrixan os desequilibrios existentes e, pola outra, a adopción de medidas de igualdade que de forma transversal garantan a integración do principio de igualdade en todas as políticas da organización, en todos os seus procesos e en todos os seus niveis.

Para responder a este criterio, o programa de actuación (Plan de Igualdade específico) estrutúrase en:

- Obxectivos xerais
- Obxectivos específicos
- Medidas que implantar
- Prazos de execución
- Persoas responsables
- Persoas destinatarias
- Recursos materiais e humanos



- Indicadores e/ou criterios de seguimento

E, con base no diagnóstico realizado, establecéronse como necesarias ou convenientes en cada unha das seguintes áreas:

- Difusión e compromiso coa igualdade de trato e de oportunidades
- Situación de mulleres e homes na organización. Infrarrepresentación feminina
- Formación
- Retribucións
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

III. **SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN** mediante indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información para avaliar o grao de cumprimento do Plan e dos obxectivos alcanzados.





### 3. INFORME DE DIAGNOSTICO

Resúmense neste apartado os principais resultados do diagnóstico e a auditoría retributiva:

#### 3.1 RESUMO DE RESULTADOS DO DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN E CONCLUSIÓNS

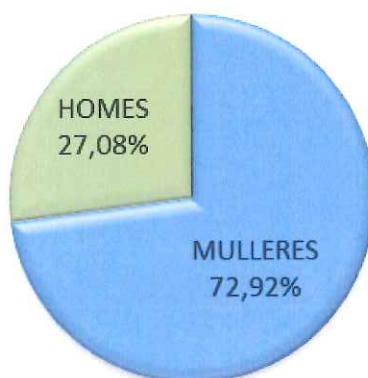
##### Composición do persoal por sexo

POR SEXO	Nº	%
MULLERES	35	72,92 %
HOMES	13*	27,08 %
TOTAL	48	100 %

\*inclúese a xerencia (1 home)

Os datos para analizar mostran a situación o día 02/11/21.

Visto graficamente:



O 72,92 % de persoal é do sexo feminino, fronte ao 27,08 % do persoal de sexo masculino, o que fai que a organización estea feminizada.

##### Composición do persoal por nivel de responsabilidade

NIVEL XERÁRQUICO	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
Máximo cargo (xerente)	0	1	0,00 %	2,08 %
Postos directivos (dirección área)	1	2	2,08 %	4,17 %
Mandos Intermedios (xefatura servizo)	4	0	8,34 %	0,00 %
Resto de persoal	30	10	62,50 %	20,83 %
TOTAL	35	13	72,92 %	27,08 %



A distribución xerárquica do persoal é reflexo da composición do persoal polo que o número de mulleres é superior ao de homes en todos os niveis, e aínda que as xefaturas de servizo están ocupadas por mulleres en exclusiva, nos cargos de maior responsabilidade (direccións de área e xerencia), a maioría son homes.

### Composición do persoal por área/departamentos

(áreas indicadas no organigrama)	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
AREA DE XERENCIA	1	2	2,08 %	4,17 %
AREA XESTIÓN	4*	1	8,33 %	2,08 %
AREA FORMACIÓN	6*	5*	12,50 %	10,42 %
AREA DOCENCIA	5	2*	10,42 %	4,17 %
AREA INNOVACIÓN	2	1	4,17 %	2,08 %
AREA INVESTIGACIÓN	3	2	6,25 %	4,17 %
AREA AVALIACIÓN DE TECNOLOXÍAS	14	0	29,17 %	0,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>35*</b>	<b>13*</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

\*1 Home de docencia é o mesmo que 1 dos homes de formación

\*1 das mulleres de Xestión é a mesma que 1 das de formación

### Composición do persoal por postos de traballo

POSTO DE TRABALLO	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
XERENTE	0	1	0,00 %	2,08 %
DIRECCIÓN DE ÁREA	1	2	2,08 %	4,17 %
XEFATURA DE SERVIZO	4	0	8,33 %	0,00 %
TÉCNICOS/AS	14	3	29,17 %	6,25 %
DOCUMENTALISTAS	2	0	4,17 %	0,00 %
ADMINISTRATIVOS/AS	4	1	6,25 %	2,08 %
AUX. ADMINISTR.	11	5	22,92 %	10,42 %
CONDUTOR/A INSTALACIÓNS	0	1	0,00 %	2,08 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

Non existe equilibrio no número de mulleres e homes en ningún posto de traballo, e nalgunhas ocasións, atopamos postos unicamente representados por persoal masculino e outros postos unicamente representados por persoal feminino como é o caso das xefaturas





de servizos e documentalistas que son todas mulleres o o condutor de instalacións que é un home.

### Composición do persoal por grupo profesional

GRUPO PROFESIONAL	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
A1	17	5	35,42 %	10,42 %
A2	4	1	8,33 %	2,08 %
C1	3	1	6,25 %	2,08 %
C2	11	6	22,99 %	12,50 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

Analizando os datos, vemos que os grupos profesionais máis numeroso é o A1 e o C2

### Composición do persoal por grupo profesional e nivel de estudos

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL ESTUDOS	MULLERES	HOMES	%MULLERES	%HOMES
A1	Estudos universitarios	17	5	35,42 %	10,42 %
A2	Estudos universitarios	4	1	8,33 %	2,08 %
C1	Estudos secundarios	2	0	4,17 %	0,00 %
	Estudos universitarios	1	1	2,08 %	2,08 %
C2	Estudos secundarios	8	4	16,67 %	8,33 %
	Estudos universitarios	3	2	6,25 %	4,17 %
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

A maioría de persoas con titulación universitaria concéntranse nos grupos A1 e A2 debido a que esa titulación é requisito indispensable neses grupos profesionais.

### Composición do persoal segundo o tipo de relación laboral

TIPOS DE RELACIÓN/VINCULACIÓN	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
FUNCIONARIO	7	2	14,58 %	4,17 %
PERSOAL LABORAL	15	2	31,25 %	4,17 %
PERSOAL ESTATUTARIO	13	9	27,09 %	18,74 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

No que respecta á relación laboral, a maioría das mulleres corresponden a persoal laboral,





seguidas tamén dunha elevada porcentaxe de persoal estatutario. No caso dos homes, a maioría deles son persoal estatutario.

#### Distribución do persoal por sistema de traballo

SISTEMA DE TRABALLO	MULLERES	HOMES	%MULLERES	%HOMES
Presencial	19	8	39,58 %	16,66 %
Mixto	16	5	33,34 %	10,42 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

A maioría do persoal realiza o seu traballo de forma presencial, 56,24 % (39,58 % mulleres e 16,66 % homes). O 43,73 % restante (33,34 % mulleres e 10,42 % homes) conta cun sistema de traballo mixto (presencial/teletraballo).

#### Antigüidade

	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Menos de 1 ano	7	3	14,58 %	6,25 %
De 1 a 3 anos	3	2	6,25 %	4,17 %
De 3 a 5 anos	4	0	8,33 %	0,00 %
De 6 a 10 anos	21	8	43,75 %	16,66 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,92 %</b>	<b>27,08 %</b>

En canto á antigüidade na organización, unha alta porcentaxe do persoal (60,45 %) ten unha antigüidade superior a 6 anos, sendo a maioría mulleres.

#### Evolución das contratacións

CONTRATACIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
2021	4	0	4	100 %	0,00 %
2020	4	5	9	44,44 %	55,56 %
2019	1	0	1	100 %	0,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64,29 %</b>	<b>35,71 %</b>

Na **evolución das contratacións dos últimos tres anos**, se analizamos os datos da táboa anterior, observamos unha maior incorporación de mulleres o que non contribuíu a alcanzar unha paridade na organización.

En 2020, 9 persoas (4 mulleres e 5 homes) foron contratadas en diferentes postos de traballo. As incorporacións máis numerosas no caso das mulleres foron no posto de xefa de servizo e, no caso dos homes, no de auxiliar administrativo.

No último trimestre de 2021 incorporáronse ao posto de técnico 4 mulleres.



Todas as incorporacións tanto no ano 2020 como no 2021 foron con xornada completa.

### Evolución dos cesamentos

Na táboa seguinte analízanse as extincións de contrato nos últimos anos:

EXTINCIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	MULLERES %	HOMES %
2021	0	0	0	0,00 %	0,00 %
2020	6	1	7	85,71 %	14,29 %
2019	2	3	5	40,00 %	60,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>67,67 %</b>	<b>33,33 %</b>

Con respecto á evolución dos cesamentos nos últimos 3 anos, vemos que están relacionadas maioritariamente por persoal feminino, cun 67,67 % fronte ao 33,33 % do persoal masculino.

### Formación

En canto á **xestión da formación continuada**, existe un plan de formación interno no que non participa a representación legal de traballadores e traballadores, pero si onde cada unha das persoas do persoal pode facer propostas de formación por correo electrónico á área de formación. Finalmente realízanse as accións formativas con maior número de solicitudes.

Para a planificación dos cursos téñense en conta as carencias de formación do persoal polas funcións que desempeña o persoal, e as demandadas polo propio persoal.

A formación que se imparte está maioritariamente relacionada con prevención de riscos, violencia de xénero, lexislación, informática, etc.

A difusión da oferta formativa realízase por correo electrónico e a través da web da ACIS.

O plan de formación está aberto a todo o persoal, polo que todo o persoal ten a opción de participar sempre que o curso sexa adecuado ao seu posto de traballo.

En relación coa selección das persoas que acudirán ás formacións, hai que destacar que a ACIS xestiona a formación de todo o persoal do Servizo Galego de Saúde e, xa que logo, o persoal da ACIS pode solicitar os cursos e participar na baremación de solicitudes en igualdade de condicións que o resto do persoal.

Os cursos pódense desenvolver tanto dentro da xornada laboral como fóra dela. Neste último caso non existen compensacións polo tempo empregado.

En canto ao lugar de impartición da formación, xeralmente desenvólvese no lugar de traballo, pero pódese tamén dar o caso de formacións impartidas noutras localizacións (por exemplo na EGAP) ou na modalidade de teleformación.





Non se aprecia ningún tipo de diferenza no acceso á formación de mulleres e homes nin tampouco se aprecia en relación co posto de traballo nin nivel xerárquico que ocupa na organización.

### Saúde laboral

Con relación á saúde laboral a organización conta cun servizo de prevención de riscos alleo que realiza a valoración de cada un dos postos de traballo

Aínda que as avaliacións de riscos recollen unha linguaxe inclusiva, non se está a realizar a análise dos postos de traballo cunha perspectiva de xénero nin se redactaron protocolos específicos orientados ás necesidades das mulleres por exemplo, lactación, mulleres embarazadas, con menopausa, etc.

En relación coa protección da maternidade e das mulleres en período de lactación, non se detectaron postos nin actividades que poidan supor un risco para as mulleres embarazadas ou en período de lactación.

### Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

En canto á prevención do **acoso sexual e acoso por razón de sexo**, non hai coñecemento por parte da organización de que se producisen situacións deste tipo.

A organización non conta cun protocolo específico no que se recolla a metodoloxía para a detección e actuación en caso de acoso sexual e por razón de sexo, así como as medidas para a prevención deste tipo de situacións ;por este motivo, deberá ser negociado durante a negociación do plan de igualdade específico.

Non hai constancia de que se realizaran accións de sensibilización e/ou formación en materia de acoso para o persoal.

## 3.2 RESULTADOS DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A auditoría retributiva realizouse no mes de novembro de 2021 tomando como referencia os datos do ano completo 2020.

A auditoría retributiva terá a mesma vixencia deste plan de igualdade (**4 anos**), isto é, dende **outubro de 2022 a setembro de 2026**, e realizarase outra novamente durante a fase de diagnóstico de situación do seguinte plan de igualdade específico.

Antes da auditoría retributiva realizouse a valoración de postos de traballo.

Debido á falta da publicación do procedemento de valoración de postos de traballo previsto na Disposición final primeira do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, utilizouse a



ferramenta publicada polo Ministerio de Igualdade na páxina <https://www.igualdadenaempresa.es/> para determinar os postos de traballo de igual valor.

Para realizar a valoración de postos comezouse con definir uns criterios de valoración correspondentes a 4 grupos: Coñecemento e aptitudes, nivel de responsabilidade, esforzo e condicións de traballo. A cada un destes grupos asignóuselle un «peso» na valoración.

CRITERIOS	PUNTOS
A. COÑECEMENTO E APTITUDES	30 %
B. NIVEL DE RESPONSABILIDADE	35 %
C. ESFORZO	25 %
D. CONDICIÓNS DE TRABALLO	10 %

Para cada un dos criterios de valoración definíronse uns factores de valoración aos que se lle asignou un valor dentro de cada grupo e uns puntos en función do peso dentro do sistema de puntuación.

GRUPO	CRITERIOS	VALOR	PUNTOS
COÑECEMENTO E APTITUDES	Formación académica	80	240,00
	Idiomas	20	60,00
NIVEL DE RESPONSABILIDADE	Organización do traballo	40	140,00
	Supervisión	30	105,00
	Autonomía	10	35,00
	Datos confidenciais	10	35,00
	Contactos	10	35,00
ESFORZO	Esforzo Emocional - Prazos	100	250,00
CONDICIÓNS DE TRABALLO	Complexidade	75	75,00
	Viaxes	25	25,00

Isto, pola súa banda, permite agrupar os postos que resulten co mesmo valor, dispoñendo así dun criterio para a comparación retributiva posterior. A continuación, para cada un dos postos de traballo representados no organigrama da empresa e baseándose no perfil de cada un dos postos (definición de funcións e responsabilidades e nivel de formación e cualificación necesaria) valóranse os factores previamente establecidos e así se obtén a valoración de cada un dos postos, resultando os postos de igual valor pero diferente denominación que á hora da auditoría retributiva deberán avaliarse de forma conxunta. Os resultados obtidos foron:

POSTOS ANALIZADOS	PUNTUACIÓN OBTIDA
Xerente	644,51
Dirección da Área de Innovación	603,48
Dirección da Área de Coñecemento e Talento	552,20
Dirección da Área de Investigación	537,85
Xefatura do Servizo de Xestión	484,61
Xefatura do Servizo Formación	<b>433,33</b>
Xefatura do Servizo de Docencia	<b>433,33</b>





Xefatura do Servizo de Avaliación Tecnolóxica	<b>433,33</b>
Xefatura de sección en Innovación	398,30
Técnico/a da unidade de Xestión	<b>317,35</b>
Técnico/a de Formación	<b>317,35</b>
Técnico/a de Docencia	<b>317,35</b>
Técnico/a de Innovación	<b>317,35</b>
Técnico/a de Investigación A1	<b>317,35</b>
Técnico/a de Investigación A2	<b>317,35</b>
Técnico/a de Avaliación Tecnolóxica	<b>317,35</b>
Documentalista	<b>317,35</b>
Administrativo/a da unidade de Xestión	<b>179,72</b>
Administrativo/a de Formación	<b>179,72</b>
Administrativo/a de Avaliación Tecnolóxica	<b>179,72</b>
Conductor/a de instalacións	179,46
Aux. administrativo da Xerencia	175,42
Aux. administrativo de Formación	<b>151,49</b>
Aux. administrativo de Docencia	<b>151,49</b>
Aux. administrativo de Investigación	<b>151,49</b>
Aux. administrativo de Avaliación Tecnolóxica	<b>151,49</b>

Segundo estes resultados son postos de igual valor:

- 1.- Xefatura do Servizo de Formación, xefatura do Servizo de Docencia e xefatura do Servizo de Avaliación Tecnolóxica.
- 2.- Técnico/a da unidade de Xestión, técnico/a de Formación, técnico/a de Docencia, técnico/a de Innovación, técnico/a de Investigación A1, técnico/a de Investigación A2, técnico/a de Avaliación Tecnolóxica, documentalista.
- 3.- Administrativo/a da unidade de Xestión, administrativo/a de Formación, administrativo/a de Avaliación Tecnolóxica.
- 4.- Auxiliar administrativo de Formación, auxiliar administrativo de Docencia, auxiliar administrativo de Investigación, auxiliar administrativo de Avaliación Tecnolóxica.

Segundo a normativa vixente, débense analizar as retribucións en función dos postos de igual valor e por sexo.

Os datos analizados corresponden ao rexistro retributivo do ano 2020.

Segundo se establece no Real decreto 902/2020, preséntanse os datos das medias e as medianas dos salarios por posto de traballo e as medias e as medianas dos salarios por postos de igual valor.

O salario do persoal da Administración da Xunta de Galicia, régúlase e actualízase anualmente e vén estruturado en dous grandes bloques:



- Soldo base: Establécense anualmente nas leis de orzamentos do Estado e da Xunta de Galicia. Inclúen o soldo base mais a antigüidade calculada a través dos trienios.

- Retribucións complementarias, establecidas en función de cada posto. Son retribucións complementarias o complemento de destino, complemento específico, complemento de produtividade, etc.

As retribucións do persoal están recollidas na Lei 6/2019, do 23 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2020 e a Orde do 14 de xaneiro de 2020 pola que se ditan instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración autonómica para o ano 2020.

Tanto no caso da análise por posto de traballo como no caso da análise por postos de igual valor as diferenzas que se aprecian non están relacionadas co sexo da persoa, senón que se deben a complementos asociados á persoa por antigüidade, horas de formación, nivel de responsabilidade, tipo de vinculación laboral, etc. (p. ex.: trienios, complementos específicos, etc.).

Tanto o salario base como os complementos corresponden a un sistema retributivo establecido regulamentariamente, claro e transparente.





#### 4. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE

Os obxectivos xerais son aqueles obxectivos que se deben ir cumprindo co desenvolvemento do propio plan durante o seu tempo de vixencia. Estes obxectivos, dos que podemos dicir que son as liñas mestras do Plan de igualdade específico, deben abarcar aqueles aspectos máis xenéricos sobre os que é necesario actuar para corrixir situacións de desigualdade.

En consonancia co establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, o principal obxectivo do Plan de Igualdade específico da ACIS é garantir no ámbito da organización a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, asegurando unha contorna de traballo libre de discriminación e, en particular, por razón de sexo.

En cumprimento deste obxectivo primordial, o Plan prevé asegurar a ausencia de discriminación (directa ou indirecta) nos procedementos, ferramentas e actuacións relativas á selección, contratación, promoción e desenvolvemento profesional, comunicación, retribución e acoso sexual e por razón de sexo, en consonancia cos principios e políticas da organización.

Para estes efectos o Plan de Igualdade específico da ACIS ten, entre os seus obxectivos principais en función de cada unha das áreas de actuación, os seguintes:

##### ✓ **DIFUSIÓN E COMPROMISO COA IGUALDADE**

Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade sensibilizando a todo o persoal da necesidade de traballar e actuar, conxunta e globalmente, en igualdade de oportunidades. Este obxectivo alíñase co eixo 3 "Formación, información e sensibilización" e o eixo 6 " Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

##### ✓ **FORMACIÓN**

Facer partícipes a todo o persoal da importancia da igualdade real como principio universal. Este obxectivo alíñase co eixo 3 "Formación, información e sensibilización" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

##### ✓ **CONDICIÓN DE TRABALLO**

Promover e garantir a igualdade nas condicións de traballo de todo o persoal. Este obxectivo alíñase co eixo 2 " Condicións de traballo e promoción profesional" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).



✓ **PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que todo o persoal da organización goza dunha contorna de traballo libre de todo tipo de situacións de acoso e intimidacións e no que a dignidade das persoas sexa un valor defendido e respectado. Este obxectivo alíñase co eixo 5 "Atención a situacións de especial protección: violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*





## 5. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

A seguinte listaxe de medidas acordadas distribúese por áreas e obxectivos (principal e específicos), incluídos os indicadores para o seu control, e sinálase, para cada caso, o/s departamento/s responsable/s, dentro da organización, de execución da medida e o prazo máximo establecido para o cumprimento da mesma.

Por iso, considéranse **medidas prioritarias** aquelas que presenten o prazo máis próximo á data de aprobación do Plan de Igualdade.



**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. DIFUSIÓN E COMPROMISO COA IGUALDADE**

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

Este obxectivo alíñase co eixo 3 "Formación, información e sensibilización" e o eixo 6 "Medidas transversais para integrar o principio de igualdade na organización" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

**OBXECTIVO PRINCIPAL 1**

Difundir unha cultura na organización comprometida coa Igualdade  
Garantir a difusión das medidas propostas no Plan de Igualdade, así como o compromiso de implantación e difusión a todo o persoal.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO:**

Asegurar que a comunicación interna e externa promove unha imaxe igualitaria de mulleres e homes e garantir que os medios de comunicación internos, e os seus contidos, sexan accesibles a todo o persoal.

<u>Descrición das medidas:</u>	<u>Calendario de implantación :</u>
1. Revisar, corrixir e vixiar sistematicamente as comunicacións internas: e calquera medio de comunicación externo, para que non conteñan termos e imaxes sexistas	4 anos (outubro 2022- setembro 2026)
2. Establecer canles de comunicación permanentes en materia de igualdade (taboleiro, intranet, correo electrónico específico..) asegurando o acceso de todo o persoal ás comunicacións en materia de igualdade. Esta canle de comunicación permitirá non só difundir información en materia de igualdade ao persoal, se non que este poderá realizar consultas ou suxestións en materia de igualdade.	3 meses (outubro- decembro 2022)
3. Definir un manual de recomendacións de linguaxe non sexista tanto en comunicacións internas como externas para evitar discriminación na linguaxe empregada e difusión ao persoal para o seu uso, facendo especial fincapé naquelas áreas que elaboren documentación de uso interno e externo.	3 meses (outubro- decembro 2022)
4. Revisión dos documentos internos da organización (manuais, procedementos, formularios, impresos...) para que recollan a igualdade entre homes e mulleres.	4 anos (outubro 2022- setembro 2026)
5. Difundir a través da web da ACIS o compromiso coa igualdade entre mulleres e homes	2 meses (novembro- decembro 2022)
6. Difusión do Plan de igualdade da ACIS na web da organización e envío por correo electrónico a todo o persoal	4 anos (outubro 2022- setembro 2026)
7. Realizar comunicacións informativas en materia de igualdade en datas sinaladas: 8 de marzo (Día Internacional da Muller) e 25 de	4 anos (outubro 2022- setembro 2026)

*[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]*





novembro (Día Internacional da Eliminación da Violencia cara ás Mulleres)		
<b>Responsables da acción</b> Comisión de Igualdade		
<b>Persoas destinatarias</b> Persoal da organización / partes interesadas externas		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo do persoal para a revisión da documentación Tempo e recursos de persoal para a elaboración do manual de linguaxe non sexista		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN</b>		
Denominación	Ferramentas de recollida de información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Revisión da linguaxe e imaxes transmitidas nos comunicados internos e externos	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Comprobación do funcionamento das canles de comunicación internas en materia de igualdade	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Porcentaxe do persoal ao que se lle difundiu o manual de linguaxe non sexista	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Comprobación da revisión e adecuación dos documentos internos en materia de igualdade	Anual

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ÁMBITO DE ACTUACIÓN		CONDICIÓN DE TRABALO
<b>ALÍÑAMENTO CO I PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE (2021-2024)</b>		
Este obxectivo alíñase co eixo 2 " Condicións de traballo e promoción profesional" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).		
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 2</b>		
Asegurar a igualdade nas condicións de traballo		
<b>OBXECTIVO ESPECÍFICO:</b>		
Mellora na valoración de postos de traballo dende unha perspectiva de xénero		
<b>Descrición das medidas:</b>		<b>Calendario de implantación</b>
Revisar a avaliación de riscos laborais e redactar protocolos específicos orientados ás necesidades das mulleres (p. ex.: lactación, mulleres embarazadas, con menopausa, etc. )		1 ano (outubro 2022- setembro 2023)
<b>Responsables da acción</b> Comisión de Igualdade		
<b>Persoas destinatarias</b> Mulleres da organización		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo do persoal para revisión da documentación Colaboración coa área de prevención de riscos laborais para a elaboración dos protocolos		
MECANISMOS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN		
Denominación	Ferramentas de recollida de información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Revisión e elaboración de protocolos orientados á saúde das mulleres	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Porcentaxe de persoal ao que lle difundiron os protocolos	Anual





ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
<b>ALÍÑAMENTO CO I PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE (2021-2024)</b>	
Este obxectivo alíñase co eixo 3 "Formación, información e sensibilización" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).	
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 3</b>	
Facer partícipes a todo o persoal da importancia da igualdade real como principio universal	
<b>OBXECTIVO ESPECÍFICO:</b>	
Sensibilizar e formar en igualdade de oportunidades e en linguaxe non sexista ao persoal en xeral e, especialmente, ao persoal relacionado coa organización, persoal directivo e mandos	
<u>Descrición das medidas:</u>	<u>Calendario de Implantación :</u>
1. Propor formación ao persoal en materia de igualdade	2 meses (novembro-decembro 2022)
2. Propor a inclusión na formación inicial que se imparte ao persoal de nova incorporación un módulo específico de igualdade de oportunidades	4 anos (outubro 2022-setembro 2026)
3. Incluír a perspectiva de xénero en todas as accións formativas desenvolvidas pola ACIS co fin de asegurar que non conteñan estereotipos nin prexuízos sexistas na linguaxe, nos contidos e nas imaxes	4 anos (outubro 2022-setembro 2026)
4. Analizar de forma individualizada a necesidade de formación, actualización ou reciclaxe para aquelas persoas que se incorporan ao seu posto tras unha incapacidade temporal asociada ao embarazo, risco durante o embarazo ou lactación, en permiso por maternidade, paternidade, lactación; adopción ou acollemento ou situación de excedencia por razóns de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	4 anos (outubro 2022-setembro 2026)
<b><u>Responsables da acción</u></b> Comisión de Igualdade	
<b><u>Persoas destinatarias</u></b> Traballadores/as da organización	
<b><u>Medios materiais e humanos</u></b> Tempo do persoal para o desenvolvemento do Plan de Formación, para a revisión de contidos; para preparación e desenvolvemento de formación en materia de igualdade.	



**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN**

Denominación	Ferramentas de recollida de información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Número de persoal de nova incorporación que recibiu formación en materia de igualdade, distribuído por sexo	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Número de cursos impartidos dentro e fóra do horario laboral e participantes, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Porcentaxe de persoal formado en materia de igualdade	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Número de horas de formación e participantes, desagregados por sexo	Anual
<b>Indicador 5:</b>	Porcentaxe de cursos de formación con perspectiva de xénero impartidos	Anual
<b>Indicador 6:</b>	Porcentaxe de persoas que reciben propostas de formación tras unha baixa	Anual





**ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

**PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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

Este obxectivo alíñase co eixo 5 "Atención a situacións de especial protección: violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual" do I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024).

**OBXECTIVO PRINCIPAL 4**

Asegurar que todo o persoal da organización goza dunha contorna de traballo libre de todo tipo de situacións de acoso e intimidacións e no que a dignidade das persoas sexa un valor defendido e respectado.

**OBXECTIVOS ESPECÍFICOS**

Establecer medidas para facilitar o desempeño do traballo ao garantir que as persoas non son sometidas a ningún tipo de acoso. Anular calquera oportunidade ou vía para o acoso por razón de sexo.

**Descrición das medidas:**

**Calendario de implantación :**

1. Elaborar o Protocolo de Acoso Sexual e por razón de sexo como medida preventiva coa participación da RLT e difundir a súa existencia entre o persoal. Creando unha comisión instrutora de tratamento de situacións de acoso e un cuestionario de avaliación.	Protocolo (antes da sinatura do plan) Difusión (tras a sinatura do plan)
2. Porase este protocolo á disposición de todo o persoal actual da organización e das novas incorporacións a través dos medios de comunicación internos da organización	2 meses (novembro-décembro 2022)
3. Realización dunha campaña de sensibilización a todo o persoal para a identificación, prevención e denuncia.	Durante toda a vixencia do plan 4 anos (outubro 2022-setembro 2026)
4. Desenvolver actividades de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas ao persoal, incluíndo as situacións de acoso sexual cara á muller no traballo	Durante toda a vixencia do plan 4 anos (outubro 2022-setembro 2026)

**Responsables da acción**

Comisión de Igualdade

**Persoas destinatarias**

Traballadores/as da organización

**Medios materiais e humanos**

Tempo do persoal para preparar o protocolo e a súa difusión.

**MECANISMOS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN**

Denominación	Ferramentas de recollida de información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Porcentaxe do persoal ao que se lle difundiu o protocolo de acoso, desagregado por sexo	Anual



<b>Indicador 2</b>	Número de casos de acoso denunciado	Anual
<b>Indicador 3</b>	Número de actividades de sensibilización contra a violencia de xénero	Anual

## 6. APLICACIÓN E SEGUIMIENTO

O artigo 46 da Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes establece que os plans de igualdade fixarán os obxectivos concretos de igualdade que se pretenden alcanzar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Tras a aprobación do plan de igualdade comeza o período de vixencia del no que se deben desenvolver todas as accións previstas segundo o calendario de implantación establecido e, ao mesmo tempo, levará un control das actuacións e resultados.

A finalidade do seguimento é:

- Verificar a implantación das medidas e a consecución dos obxectivos marcados
- Verificar o grao de eficacia das medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos ou dificultades na aplicación e realizar os axustes pertinentes ou adoptar medidas correctoras, se fose necesario.

Este seguimento vai permitir que en calquera momento as medidas poidan ser revisadas co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha das medidas en función dos efectos que se vaian apreciando.

Identificáronse para cada unha das medidas uns indicadores de actividade e de resultados, que darán información sobre a consecución das metas e o grao de consecución co fin de poder introducir as correccións oportunas.

A persoa ou persoas designadas como responsables de cada unha das medidas previstas serán as encargadas da súa posta en marcha e as que disporán de toda a información respecto diso, que deberán trasladar ás **fichas de seguimento** (Anexo I) e entregarán toda a información que lles sexa requirida por parte da Comisión de Seguimento para o seguimento das medidas do Plan.

Realizarase polo menos unha reunión da comisión de seguimento do plan de igualdade cunha periodicidade anual co fin de coñecer o desenvolvemento do Plan e os resultados nas diferentes áreas de actuación durante e despois do seu desenvolvemento e implantación,





facilitando información sobre posibles necesidades e/ou dificultades xurdidas na execución. Este coñecemento proporcionaralle ao Plan a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

A Comisión de Seguimento solicitaralles tanto ás persoas responsables de cada unha das medidas como a outras áreas ou departamentos que puidesen ter información de interese (por exemplo, Recursos Humanos) toda a información que consideren necesaria para o seguimento de cada unha das medidas do Plan.

Para o seguimento do plan tamén se terán en conta a información e as suxestións que do Plan de Igualdade se puidesen recibir por parte do persoal a través das canles de comunicación habituais establecidas na organización.

Durante os seguimentos a Comisión deberá analizar:

- para cada unha das medidas as seguintes cuestións:
  - Os datos recolleitos, están claros? Son coherentes ou contradínse? En que sentido? Faltan datos?
  - As medidas e as súas actuacións, axústanse ao previsto? En xeral a medida desenvólvese correctamente?
  - Lográronse os obxectivos perseguidos? Hai atrasos importantes? Valorar os desaxustes en xeral.
  - Que incidencias se detectaron? Como se solucionaron? Existen obstáculos, inercias de traballo ou outros elementos que estean a dificultar o desenvolvemento do Plan? Cales? Pódense modificar ou eliminar?
  - Xeráronse novas necesidades durante a implantación? É posible darlles resposta? Adoptáronse medidas correctoras ou incorporáronse novas medidas para darlles resposta?
  - Implicáronse as persoas esperadas no proceso? No grao estimado? Houbo resistencias? De que tipo? Como se solucionaron?
  - Os recursos foron suficientes? O orzamento deu a cobertura esperada? Modificouse?
  - Cumpriuse o calendario?
  - Introducíronse cambios ou axustes no desenvolvemento da medida? Cales?



- Na dimensión interna
  - Reducíronse desequilibrios entre mulleres e homes na organización? En que áreas?
  - Hai cambios respecto da percepción da igualdade?
  - Producíronse cambios na cultura da organización respecto da igualdade? E nos procedementos?
- Na dimensión externa:
  - Producíronse cambios na imaxe da organización?
  - Na relación coa contorna?
  - Nas relacións comerciais?

De cada unha das reunións da comisión encargada do seguimento do Plan de Igualdade deixarase unha **acta de reunión** na que se indiquen as persoas presentes, os temas tratados e un resumo das conclusións e emitirase un **informe de seguimento** co contido descrito no **Anexo II**.

En caso de desacordo, a Comisión poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda polas partes.

### 6.1 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

Unha vez finalizada a negociación do plan de igualdade, tras a súa sinatura e posta en funcionamento das primeiras medidas para a divulgación do plan, a Comisión de Igualdade será a encargada de realizar tamén o seguimento.

Para estes efectos, a Comisión negociadora asume as funcións de seguimento e avaliación do Plan de igualdade e con capacidade para interpretar o contido do Plan e avaliar o seu grao de cumprimento, dos obxectivos marcados e das medidas programadas.

### 6.2 FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

A Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade terá as seguintes funcións:

- Ser informada da implantación de medidas acordadas.
- Seguimento do cumprimento das medidas previstas no Plan.
- Avaliación das diferentes medidas realizadas.





- Elaborar uns informes de seguimento e avaliación intermedia e final que reflectirán o estado e avances respecto do cumprimento dos obxectivos de igualdade dentro da organización, co fin de comprobar a eficiencia das medidas postas en marcha para alcanzar o fin perseguido.
- Propor, no seu caso, medidas novas, ou adicionais correctoras para asegurar o cumprimento dos obxectivos se a efectividade das acordadas non alcanzasen os obxectivos nos prazos establecidos ou para dar resposta a novas situacións ou necesidades.
- Desenvolvemento daqueles preceptos que os negociadores deste Plan lle atribuísen á Comisión, levando a cabo as definicións ou adaptacións que resulten necesarias.

### 6.3 MEDIOS

Para o cumprimento das funcións encomendadas á Comisión de Seguimento e Avaliación a organización comprométese a facilitar os medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar as reunións.
- Material preciso para elas.
- Achega da información estatística, desagregación por sexos e postos de traballo, establecida nos criterios de seguimento acordados para cada unha das accións coa periodicidade correspondente.

As horas de reunión da Comisión de Seguimento e as de preparación desta, que serán como máximo iguais ás de reunión, computarán como tempo de traballo.



## 7. AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

A avaliación do Plan de Igualdade permitirá analizar o desenvolvemento do plan no seu conxunto.

Será a comisión de seguimento do Plan de igualdade a encargada de realizar a avaliación do Plan.

Realizaranse polo menos dúas avaliacións:

- Avaliación intermedia: unha vez transcorrido a metade do tempo de vixencia do plan de igualdade, isto é outubro de 2024
- Avaliación final: unha vez finalizado o período de vixencia do plan de igualdade, en outubro de 2026. Na avaliación final mostraranse os resultados tanto do grao de cumprimento dos obxectivos como o seu grao de implantación, identificando os puntos fortes e débiles e marcando as futuras liñas de traballo.

A información obtida da avaliación final do plan de igualdade formará parte do novo diagnóstico que finalizará coa aprobación do seguinte plan de igualdade.

Os resultados das avaliacións do plan de igualdade recolleranse no Informe de avaliación segundo o modelo do **Anexo III**.





## 8. PROCEDEMENTO DE REVISIÓN E MODIFICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

En paralelo á execución do plan e o seu seguimento e avaliación, a comisión de seguimento, cando así o estime necesario, procederá, en función dos resultados obtidos e segundo as necesidades detectadas, á revisión do plan co obxecto de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou mesmo deixar de aplicar algunha delas se se apreciase que a súa execución non está a producir os efectos esperados en relación cos obxectivos propostos.

En todo caso, o plan debe ser revisado nas seguintes circunstancias:

- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultados dunha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Cando se produza a fusión, absorción, transmisión ou modificación da forma xurídica da organización
- Ante calquera circunstancia que modifique de forma substancial o persoal, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais das condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico inicial que servise de base para a súa elaboración.
- Cando unha resolución xudicial condene a organización por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Cando unha normativa legal ou convencional obrigue á súa adecuación.

Esta revisión levará a actualización do diagnóstico cando, por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, así como das medidas do plan de igualdade, na medida necesaria.

Segundo o acordado pola Comisión de Seguimento levarán a cabo as modificacións necesarias no plan de igualdade e/ou no diagnóstico inicial e deixarán constancia da devandita modificación nunha acta de reunión así como na revisión do documento modificado mediante a data de actualización.

Posteriormente procederase ao rexistro da nova versión no REGCON.











**AGENCIA GALEGA  
DE COÑECEMENTO  
EN SAÚDE**


**Xacobeo 21-22**

**9. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS**

Preséntase un cronograma coas fases de implantación, seguimento, revisión e avaliación do Plan de Igualdade da ACIS.

INDICADORES	2022		2023		2024		2025		2026													
	feb	mar	abr	ma	jun	ago	set	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	ma	jun	ago	set	oct	nov	dic	
<b>DIVISIÓN E COORDINACIÓN COM PRAXIS COA IGUALDADE</b>	<p>Realizar, coordinar e avaliar as actuacións de comunicación en materia de igualdade de oportunidades para as mulleres, para que non se machen termos e límites sexuais.</p> <p>Establecer canles de comunicación de emerxencias en materia de igualdade, respecto ao proceso de selección e contratación. Asegurar o acceso de todas e de todos ás comunicacións en materia de igualdade, tanto a través de canles de comunicación como a través de canles de comunicación de emerxencias, de modo que se poida realizar consultas ou solicitudes en materia de igualdade.</p> <p>Asesorar tanto en comunicacións internas como externas para evitar discriminación no ámbito empregado e para a selección e contratación de homes e mulleres.</p> <p>Revisión dos documentos internos de igualdade (manuais, procedementos, formatos, impresións...) para que inclúan e garanticen a igualdade de homes e mulleres.</p>																					
	<p>2. Difundir a través de web de ACIS e compoñendo a igualdade unha campaña de formación.</p> <p>Difusión de plan de igualdade de accións na web de organización e envío por correo electrónico a todas e a todos.</p> <p>Realizar comunicacións informativas en materia de igualdade en datas sinaladas e de marzo (Día Internacional da muller) e 25 de novembro (Día Internacional da eliminación da violencia contra as mulleres).</p>																					
<b>CONDICIÓN DE TRABALLO</b>	<p>Realizar a avaliación de riscos laborais e traballar a prevención e a igualdade de oportunidades de mulleres (acciden, mulleres embarazadas, persoas con discapacidade, etc.).</p>																					
	<p>Realizar formacións ao persoal en materia de igualdade e promover a igualdade de oportunidades para as mulleres de oportunidades.</p> <p>Incluir a perspectiva de xénero en todas as accións formativas e en actividades de ACIS a fin de asegurar que non continúan existendo prácticas prexudiciais sexuais no ámbito de formación, actualización ou reciclaxe para aqueles persoas que se incorporan ao seu posto de traballo, incluíndo a igualdade temporal asociada ao embarazo, risco durante o</p>																					







**ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO**

A continuación móstrase a ficha de seguimento. Débese realizar unha para cada un dos obxectivos incluídos neste plan de igualdade:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA			
Medida			
Persoa/Departamento			
Responsable			
Data de implantación			
Data de seguimento			
Cuberto por			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
[Trasladar todos os indicadores incluídos na ficha de medidas]			
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
Nivel de execución	<input type="checkbox"/> Pendente	<input type="checkbox"/> En execución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indíquese o motivo polo que a medida non se iniciou ou completou totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiais		<input type="checkbox"/>
	Falta de tempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con outros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Descoñecemento do desenvolvemento		<input type="checkbox"/>
	Outros motivos (especifíquese)		<input type="checkbox"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
Adecuación dos recursos asignados			
Dificultades e barreiras atopadas para a implantación			
Solucións adoptadas (de ser o caso)			
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
Redución de desigualdades			
Melloras producidas			
Propostas de futuro			
Documentación acreditativa da execución da medida			





## ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO

Os datos, conclusións e decisións dos seguimentos realizados pola comisión plasmaranse nun informe de seguimento que deberá recoller polo menos os seguintes datos:

### INFORME DE SEGUIMIENTO DO PLAN DE IGUALDADE

#### 1.- DATOS XERAIS

- DATA:
- PERÍODO DE ANÁLISE:
- PERSOA/S QUE ELABORAN O INFORME:

#### 2.- INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DAS MEDIDAS
- RESUMO DOS DATOS RELATIVOS AO NIVEL DE EXECUCIÓN, CUMPRIMENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCIÓN DE OBXECTIVOS

#### 3.- INFORMACIÓN SOBRE O PROCESO DE IMPLANTACIÓN

- ADECUACIÓN DOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES OU RESISTENCIAS ATOPADAS NA EXECUCIÓN
- SOLUCIÓN ADOPTADAS, DE SER O CASO

#### 4.- INFORMACIÓN SOBRE O IMPACTO

- AVANCES NA CONSECUCIÓN DE OBXECTIVOS MARCADOS NO PLAN
- CAMBIOS NA XESTIÓN E CLIMA NA ORGANIZACIÓN
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

#### 5.- CONCLUSIÓN E PROPOSTAS

- VALORACIÓN XERAL DO PROCESO DE IMPLANTACIÓN DO PLAN NO PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPOSTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUÍDAS NO PLAN OU ADOPCIÓN DOUTRAS NOVAS, SE DAS CONCLUSIÓN DO SEGUIMIENTO SE ESTIMA NECESARIO.



**ANEXO III.- INFORME DE AVALIACIÓN**

Os datos, conclusións e decisións das avaliacións intermedia e final realizados pola Comisión plasmaranse nun informe de avaliación que deberá recoller polo menos os seguintes datos:

**INFORME DE AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE**

**1.- DATOS XERAIS**

- DATA:
- PERÍODO DE ANÁLISE:
- TIPO DE AVALIACIÓN:     INTERMEDIA                     FINAL
- PERSOA/S QUE ELABORAN O INFORME:

**2.- INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN**

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Grao de cumprimento de obxectivos definidos no Plan de Igualdade			
Nivel de realización das accións previstas no Plan de Igualdade			
Nivel de obtención dos resultados esperados			
Grao de cumprimento de obxectivos de cada acción segundo os indicadores marcados no Plan de igualdade			
Grao de accións de novas necesidades detectadas			
Nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico			
Situación do nivel de compromiso da organización coa igualdade			

- Información sobre a implantación de medidas a partir dos datos das fichas de seguimento de medidas.
- Resumo de datos relativos ao nivel de execución, cumprimento de planificación, consecución de obxectivos.
- Conclusións obtidas da explotación de datos e información dos cuestionarios cubertos pola Comisión de Seguimento, a dirección e o persoal.
- Valoración xeral do período de referencia [mencionando os resultados máis destacados da execución do plan ata o momento e explicando os motivos polos que non se realizaron, de ser o caso, as medidas previstas].

**3.- INFORMACIÓN SOBRE O PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Nivel de desenvolvemento das accións			
Grao de implicación do persoal no proceso			
O orzamento previsto foi			
O cumprimento do calendario previsto foi			

- Adecuación dos recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos ou resistencias atopadas na execución.
- Solucións adoptadas, de ser o caso





#### 4.- INFORMACIÓN SOBRE O IMPACTO

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Producíronse cambios na cultura da organización?			
Reducíronse os desequilibrios de presenza das mulleres?			
Houbo cambios nas actitudes e opinións do equipo directivo?			
Houbo cambios nas actitudes e opinións do persoal?			
Detectáronse cambios en relación coa imaxe externa da organización?			

- Haberá que sinalar en que consistiron os cambios tanto en relación coas persoas como na xestión e clima na organización

#### 5.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS

- Débese incluír unha valoración xeral do período de referencia sobre o desenvolvemento do plan de igualdade.
- Definir propostas de mellora ou corrección de desviacións detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cando se produza a actualización do plan de igualdade.

