



Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA

Sistema Sanitario Público de Andalucía



Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA

Sistema Sanitario Público de Andalucía

INTEGRACIÓN del enfoque de género en los
procesos de formación del SSPA : Sistema
Sanitario Público de Andalucía.--[Sevilla] :
Consejería de Salud, [2010]

31 p.: tablas; 21 cm

1. Educación Profesional 2. Identidad de
género 3. Sistemas de salud 4. Andalucía
I. Andalucía. Consejería de Salud

WA 18

HQ 1075-1075.5



Edita: Junta de Andalucía. Consejería de Salud.

Depósito Legal: SE-5176/2010

Fotografías: ©endostock

Diseño: CLAMAIDEA S.L.

Impresión: Technographic, s.l.

Índice

1. Presentación	4
2. Introducción	5
3. Marco Contextual	6
3. 1. Necesidad y conveniencia de este documento.....	7
3. 2. Barreras con base en el género presentes en el SSPA.....	7
4. Finalidad y Objetivos.....	11
4. 1. Objetivos Generales.....	11
4. 2. Objetivos Específicos.....	11
5. Áreas, Líneas y Medidas de Intervención.....	12
5. 1. Área 1: Visibilización.....	12
5. 2. Área 2: Sensibilización.....	13
5. 3. Área 3: Gestión de la Formación.....	14
6. Plan de Implementación	16
7. Seguimiento y Evaluación de la Guía.....	20
7. 1. Sistema de Seguimiento	20
7. 2. Sistema de Evaluación.....	24
Anexo I: Mapa de competencias generales de género en el sistema sanitario	28

1. Presentación

En el marco de la apuesta decidida que Andalucía viene realizando para afianzarse como una comunidad moderna y de futuro, la consolidación de los valores y derechos democráticos se ha convertido en el motor que hace avanzar nuestra sociedad. En este contexto, uno de los objetivos estratégicos de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía es el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, como requisito imprescindible para seguir avanzando hacia una sociedad más pluralista, justa, solidaria e igualitaria. Se han adoptado numerosas medidas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, algunas pioneras en el conjunto del Estado. Sin embargo, a pesar de los importantes logros en el desarrollo de los derechos de la ciudadanía, aún quedan formas de discriminación por razón de sexo que tenemos que eliminar, y retos pendientes para alcanzar la efectiva igualdad de género.

En casi todas las unidades administrativas se están tomando medidas para integrar la perspectiva de género; en casi todos los centros sanitarios hay profesionales con sensibilidad hacia las desigualdades entre mujeres y hombres; en la prensa especializada, en los medios de comunicación de masas, todos los días aparecen noticias que las destacan y los esfuerzos de los servicios públicos por disminuir estas desigualdades. El sentido de este documento es la promoción de la igualdad en el amplio abanico de posibilidades formativas del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

No se debe olvidar que la sociedad tiene un compromiso con las mujeres, y que todo nuestro interés y nuestros recursos no son suficientes si no se acompañan de un cambio sustancial en la visión que tenemos, todas y todos, de las inequidades en salud por razón de género. Los cambios en los modelos sociales y culturales no son rápidos ni uniformes; esperamos que nuestra contribución a esta transformación sea sólida, profunda y duradera. Estamos convencidos de que se están dando los pasos necesarios para eliminar los obstáculos que impiden conciliar la vida familiar, el progreso en la carrera de nuestras profesionales sanitarias y para que en las instancias donde se toman las decisiones las mujeres no sean excepcionales.

Es nuestro deber allanar el camino en la línea que indican los Planes estratégicos en el ámbito de la salud, y es vuestro deber andarlo con la fuerza que exige todo cambio social. Todas y todos somos ya conscientes del camino que hemos emprendido hacia la igualdad de género, aún siendo esta una tarea ardua y difícil, no nos cabe la menor duda que alcanzaremos la meta con éxito.

**La Directora General de Calidad, Investigación y
Gestión del Conocimiento
Carmen Cortes Martínez**

2. Introducción

El Servicio de Desarrollo Profesional y Formación de la Consejería de Salud ha impulsado la creación de este documento que se enmarca dentro de las líneas de actuación del Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía (En adelante SSPA). Este documento-guía ha sido elaborado a partir de un estudio prospectivo realizado por encargo de la Secretaría General de Calidad y Modernización que, a modo de diagnóstico con perspectiva de género, analizó el marco contextual del SSPA y de manera más concreta, los textos normativos sanitarios, la situación de los recursos humanos, así como los actuales modelos de gestión y desarrollo profesional.

Paralelamente se constituyó un grupo de trabajo compuesto por personas expertas en género procedentes de la Escuela Andaluza de Salud Pública, del Sistema Andaluz

de Salud, de la Universidad y de la Consejería de Salud para analizar y definir las competencias de género y salud.

Aquí se plasman los principales objetivos para seguir caminando en el desarrollo de la estrategia de mainstreaming de género por parte de la Consejería de Salud, con la intención de servir de instrumento para la igualdad de género, y con una vocación esencialmente aplicada, centrada en la dimensión de la política de formación de los recursos humanos del SSPA. Para ello, se identifican algunos déficits y potencialidades, y a modo de recomendaciones, se incluyen aquellas líneas, medidas y actuaciones que se precisaría adoptar para potenciar la integración del enfoque de género en todas las fases del Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA.

3. Marco Contextual

Los conceptos clave en relación al enfoque de igualdad de género suponen el punto de partida que permite contextualizar la detección de aquellos factores y

elementos presentes en el SSPA sobre los que intervenir, desde una perspectiva de género, para lograr un modelo acorde con los principios de igualdad y no discriminación.



3. 1. Necesidad y conveniencia de este documento

Los principios sobre los que se basa el desarrollo de iniciativas como ésta, para la integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA (en adelante Plan de Formación), se encuadran en las políticas de igualdad desarrolladas en el contexto internacional, nacional y autonómico. En este último ámbito territorial, el documento marco de referencia del Sistema Sanitario Público de Andalucía es el III Plan Andaluz de Salud, que presenta el enfoque de género como uno de los ejes transversales que afectan a todas y cada una de las políticas y actuaciones sanitarias, entre las que destacan las políticas de formación y las actividades formativas.

Nos basamos en la tesis de que la igualdad se construye socialmente y se encuentra en permanente transformación. Por ello es preciso articular estrategias, como el proyecto que da origen a este documento, que favorezcan el proceso a través del cual la “igualdad formal” se convierte en una “igualdad real y efectiva” de oportunidades, permitiendo además cimentar aún más la simetría presente entre los hombres y las mujeres en el contexto sanitario.

El marco jurídico normativo estatal, asentado en la Constitución, se concreta en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo Título II incide en la igualdad de derechos, trato y oportunidades para el trabajo, la formación y la promoción laborales. El Capítulo II, en su artº 27, insta a las administraciones públicas, a través de los servicios de salud, en el caso que nos ocupa, a desarrollar estos principios de igualdad de condiciones y oportunidades en los ámbitos de formación y posterior desarrollo profesional del personal al servicio de las administraciones sanitarias.

En el ámbito autonómico, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, amparada en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, artículos 10.2, y 15, impulsa el desarrollo de las políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a la concienciación social e individual sobre la necesidad de las mismas.

No podemos obviar la importancia de disponer y proveer de los recursos necesarios para favorecer el desarrollo de las actuaciones contempladas en el reciente documento marco de carácter estatal: “Plan Estratégico de Igualdad 2008-2011”, en el que la salud se sitúa como uno de sus doce ejes de acción.

El estudio diagnóstico, desarrollado en la fase previa a la elaboración de este documento, ha permitido: por un lado, identificar algunos de los factores de desigualdad de género a tener en cuenta y, por otro, articular toda una secuencia de líneas, medidas y actuaciones concretas, de cara a hacer más efectivo el enfoque de género en el marco sanitario y hacer frente a las desigualdades detectadas, particularmente en las políticas formativas y de desarrollo profesional, de los hombres y mujeres que trabajan y se forman en el SSPA.

3. 2. Barreras con base en el género presentes en el SSPA

Como punto de partida tomamos como referentes, por un lado, el estudio diagnóstico realizado a partir de datos cuantitativos del personal en: Servicio Andaluz de Salud, Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, Hospital de Poniente, Hospital del Alto Guadalquivir y Hospital del Bajo Guadalquivir, y el alumnado de las diferentes etapas formativas en la rama de salud; y por otro, los resultados de técnicas cualitativas, como entrevistas en profundidad a informantes clave, y grupos de discusión entre profesionales del SSPA.

En este estudio se han podido identificar diversos factores de Des-Igualdad de género que hay que tener muy presentes, en relación al desarrollo de los futuros planes, programas y acciones formativos en los distintos centros y unidades del SSPA y alumnado de ciencias de la salud

Respecto del estudio de documentos estratégicos del SSPA llevado a cabo es preciso apuntar algunos aspectos:

- En primer lugar, resulta necesario valorar positivamente

la existencia de referencias teóricas directas al enfoque de género en prácticamente todos los documentos marco del SSPA analizados. No obstante, ha resultado conveniente adjuntar al texto del Plan de Formación del SSPA, este documento específico de Integración del enfoque de género en el SSPA, en cumplimiento de la actual Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; o la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ya que en ellas se establecen algunas de las bases fundamentales para lograr la equidad en el ámbito laboral y, particularmente, en la dimensión de la formación de las personas trabajadoras.

- De igual forma, sería preciso atender al uso lingüístico que se realiza a la hora de elaborar los planes de formación de los centros, evitando la invisibilización del trabajo de la mujer y su participación en el contexto sanitario. Así la introducción de diversas formas femeninas y la reducción del uso intensivo del masculino supone una estrategia discursiva de lucha, contra la visión estereotipada de la mujer en el imaginario colectivo, ligada a su papel profesional como “cuidadora”.
- Por último, señalar que el desarrollo de este análisis per se ha servido como punto de partida, a modo de diagnóstico inicial, sobre aquellos elementos que están afectando al diferente posicionamiento de mujeres y hombres en el marco del SSPA respecto a los procesos de formación en particular, y al desarrollo profesional, en general.

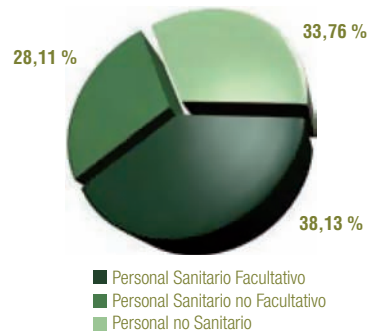
Los aspectos relacionados con el género y los recursos humanos del SSPA deberán tenerse en cuenta como complemento de este marco introductorio para el enfoque de género en el Plan de Formación:

- En primer lugar, llama especialmente la atención la feminización de los recursos humanos del SSPA¹. Los datos que evidencian esta realidad sitúan un porcentaje de mujeres en los recursos humanos del SSPA cercano al 66% del total. Dicho fenómeno es un claro síntoma de la segregación que se produce en el mercado de trabajo en función

Distribución por sexo del número de personas trabajadoras en el SSPA



Distribución porcentual de los hombres trabajadores en el SAS (Septiembre de 2007)



Distribución porcentual de las mujeres trabajadoras en el SAS (Septiembre de 2007)



¹ Los datos hacen referencia al personal del Servicio Andaluz de Salud y la Empresa Pública de Emergencia Sanitaria, Hospital de Poniente, Hospital del Alto Guadalquivir y Hospital del Bajo Guadalquivir.

del género, que no es exclusivo de Andalucía, sino que se produce en términos similares en los contextos sanitarios nacional y europeo.

- También se observan ciertas desigualdades en la distribución de los puestos y escalas profesionales, incidiendo en la división sexual del trabajo ya apuntada. Concretamente, se detecta una concentración de los hombres en la profesión facultativa y las mujeres en la profesión sanitaria no facultativa, donde se encuentra sobrerrepresentada la enfermería. Tomando como referencia el personal del Servicio Andaluz de Salud, se observa que aproximadamente el 59% del personal facultativo son hombres y el 41% mujeres; mientras que en torno al 82% de éstas ejercen como personal no facultativo frente a tan sólo el 18% de hombres. Una tendencia observada desde hace varios años, apunta a una inversión, a medio plazo, de los porcentajes en la representación de la mujer en la actividad facultativa, mientras que tiende a mantenerse en la no facultativa. La segregación horizontal en relación con la persistencia de estereotipos de género y la construcción sexual de las profesiones continúa actuando a la hora de la selección diferencial de las especialidades que realizan las mujeres y los hombres.
- Al igual que ocurre en la distribución horizontal de los recursos humanos, en la distribución vertical se observa una desigualdad en la representación de las mujeres y los hombres en los puestos de dirección y subdirección del SSPA (aproximadamente el 33,1% frente al 66,9% de hombres), a pesar de la elevada feminización de

Distribución porcentual de mujeres y hombres entre el personal Directivo del SAS (Septiembre de 2007)



la profesión sanitaria, y del mayor logro académico obtenido por las mujeres. Este hecho se encuentra actualmente en un proceso de cambio, detectándose una mayor presencia de figuras femeninas en puestos dirección y responsabilidad, aunque, como se desprendería del análisis cualitativo, reconociéndose el sobreesfuerzo desde el punto de vista personal, profesional y del desempeño, que deben realizar las mujeres, frente a los hombres, estrechamente relacionándose este sobreesfuerzo con los estereotipos de género, al seguir siendo la mujer la que en mayor medida asume el grueso de las responsabilidades familiares y en el ámbito doméstico.

En lo referido al modelo de formación y desarrollo profesional, hay que destacar varios aspectos:

- Al igual que ocurría para el resto de dimensiones analizadas, se han detectado dificultades de acceso a datos desagregados por sexo, en relación a las acciones formativas y las dinámicas de participación del personal del SSPA en su conjunto. La adopción de medidas para la mejora de los sistemas de registro y de explotación de datos desagregados por sexo se convierte en un requisito indispensable para el proceso de análisis y posterior toma de decisiones en la política formativa desde una óptica de igualdad de género.

No obstante, del análisis cualitativo realizado en la fase de diagnóstico se han desprendido algunos aspectos a tener en cuenta:

- En general, se detecta entre los y las profesionales del SSPA una percepción positiva del sistema de formación caracterizado por la igualdad formal, en cuanto al acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas.
- En otro plano, sin embargo, también se incide en el hecho de que el modelo de formación, tal y como se estructura y se desarrolla actualmente, provoca que las personas con responsabilidades de cuidado, en el ámbito personal y familiar encuentren mayores dificultades de acceso a la formación, especialmente cuando ésta tiene lugar fuera del horario laboral. La falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico entre hombres y mujeres, la influencia de los estereotipos

de género y la persistente asignación de los roles de "cuidado" a las mujeres, resaltan la necesidad de potenciar los principios de conciliación en relación a las políticas de gestión formativa. Entre las medidas de igualdad más citadas aparece la necesidad de aumentar el uso de formatos e-learning y metodologías de formación semipresencial.

- Por otro lado, y en relación directa con la necesidad antes comentada de acceso a datos y la generación de información con perspectiva de género, también es preciso articular un sistema de evaluación del impacto de las acciones formativas sobre el personal en el marco contextual de la puesta en marcha de la carrera profesional y en el actual modelo de gestión por competencias del SSPA. El resultado de dicha evaluación permitirá contrastar, a su vez, el impacto que el modelo formativo tiene sobre el desempeño profesional de las mujeres y los hombres que trabajan el sistema, hecho directamente relacionado con la mejora y calidad de los servicios sanitarios prestados a la ciudadanía. En este punto será necesario realizar un análisis con perspectiva de género en torno a la definición de los mapas de competencias de las distintas especialidades, así como de los criterios de valoración utilizados por el sistema de acreditación, para controlar que los principios de igualdad formal se transformen en una igualdad real en cuanto al desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Por último, para la integración de la perspectiva de género en el modelo de formación del SSPA se precisaría una mayor definición conceptual del modelo. La heterogeneidad y la división de organismos de los que dependen las diferentes etapas formativas –grado, postgrado o especializada- y continuada- suponen un elemento que difumina una concepción integral del mismo entre el personal del sistema, hecho que puede dificultar la adopción transversal de medidas que favorezcan la inclusión del enfoque de género en el modelo de formación del SSPA. El proceso de mejora en este punto se centra en la articulación de protocolos de tra-

bajo colaborativo, entre la administración sanitaria y la educativa, implicadas ambas en los procesos formativos de las tres etapas que conforman el modelo, –tanto del alumnado en formación de los diferentes estudios de salud, como del personal del SSPA-. A su vez, la integración y sostenibilidad de la perspectiva de género en un modelo formativo, como el del servicio sanitario en Andalucía, permitirá mejorar el nivel de competencias –conocimientos, habilidades y actitudes- sobre igualdad de las personas que trabajan, y trabajarán, en el sistema.

Se han de apuntar los avances producidos en relación a la igualdad de género en la dimensión normativa y legal del SSPA. No obstante, es preciso seguir trabajando para conseguir transformar dichos avances, en el plano formal, en una igualdad real y totalmente efectiva de oportunidades entre las mujeres y hombres en el contexto laboral formativo de la salud en Andalucía.

En la base de los factores identificados como frenos en esta labor se encuentran, como ya se ha mencionado, en la persistencia y reflejo de los estereotipos de género sociales en el ámbito de la sanidad, posicionando asimétricamente a hombres y mujeres respecto a la representación en las actividades profesionales, las dinámicas de formación y de desarrollo y promoción laboral. Desde este marco de estrecha interrelación y permeabilidad entre procesos de socialización –ámbito social, personal y privado- y la administración pública sanitaria-, la Consejería de Salud tiene la responsabilidad y la oportunidad de avanzar en los cambios y las mejoras necesarias que garanticen, en la práctica formativa y laboral diaria, la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores del SSPA.

Este documento supone un paso hacia esta realidad, mejorando, en última instancia la efectividad y calidad en este importante servicio público ya que, por un lado, se estará formando a profesionales sensibles a las desigualdades de género y su influencia en la salud, y, por otro, estaremos aprovechando al máximo el potencial de todas las personas en función de sus capacidades y competencias y no en función de su sexo.

4. Finalidad y Objetivos

La integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación del SSPA tiene, como finalidad fundamental, contribuir al logro de una igualdad entre las mujeres y los hombres que trabajan en el mismo sistema, y alcanzar mayores eficacia y calidad en el funcionamiento del mismo.

Para ello se plantean una serie de objetivos generales y específicos, a los que se asociarán líneas, medidas y actuaciones de intervención.

4. 1. Objetivos Generales

OG1: Integrar la perspectiva de género en el Plan de Formación y en los procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SSPA.

OG2: Alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la formación, en términos de participación e impacto en sus perspectivas profesionales de mejora de competencias, desarrollo y promoción profesional.

4. 2. Objetivos Específicos

OE1: Contribuir a un modelo de formación de mayor calidad que proporcione respuesta en igualdad de oportu-

nidades a las necesidades de cualificación, formación y mejora de las competencias profesionales de las personas del SSPA.

OE2: Favorecer una igualdad proporcional de hombres y mujeres entre las profesiones del SSPA, desde las etapas de formación de grado y especializada.

OE3: Favorecer una igualdad proporcional de mujeres y hombres entre los diferentes niveles profesionales de la jerarquía ocupacional del SSPA, a través del modelo de desarrollo y la carrera profesional.

OE4: Garantizar la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres que trabajan en el SSPA en el ámbito de la formación continuada y especializada, en términos de participación e impacto en su desarrollo y promoción profesional.

OE5: Contribuir a la eliminación de estereotipos de género y roles profesionales asignados a lo “masculino” y “femenino” y favorecer la corresponsabilidad de actividades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

OE6: Mejorar las competencias –conocimientos, habilidades y actitudes– en igualdad de género de las mujeres y hombres que trabajan en el SSPA.

OE7: Integrar en los currículos e itinerarios formativos las competencias relacionadas con las desigualdades en salud por razón de género.

5. Áreas, Líneas y Medidas de Intervención

Las áreas de intervención que se proponen a continuación, así como el conjunto de líneas de trabajo y medidas concretas de actuación, para la integración del enfoque de género en el Plan de Formación del SSPA, se encuentran relacionadas con uno o varios de los objetivos específicos establecidos en este documento.

De manera más detallada, seguidamente se describen las áreas y cada una de las líneas de trabajo asociadas. Además, se relacionan las diferentes medidas de actuación contempladas para las diversas líneas a seguir para el logro de una efectiva integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación del SSPA.

5. 1. Área 1: Visibilización

Del análisis situacional realizado en torno a los documentos normativos del SSPA en general, y a los que afectan a la política formativa en particular, se desprende la necesidad de una VISIBILIZACIÓN del enfoque de género como objetivo transversal de la política formativa. Por ello, la primera de las líneas de actuación, Diseño del Plan de Formación, se ha centrado en la integración en el plano formal de la presencia y del papel desempeñado por la mujer en el contexto laboral sanitario, a través de los usos de la lengua escrita y las imágenes que aparecen en el Plan

con el objetivo de que se ajusten a la realidad, e incluyan la igualdad de género como objetivo expreso.

La segunda línea de acción, denominada Sistema de registro de datos, se centra en la necesidad de poner en marcha medidas que permitan diagnosticar eficazmente el objeto sobre el que se quiere intervenir, en el caso que nos ocupa, en el Plan de Formación y, como consecuencia en el modelo de formación y de desarrollo profesional del SSPA que del Plan se derivan.

En este punto, los datos –en las tres etapas formativas–, desagregados por sexo, así como la implantación de aplicaciones informáticas que permitan la integración y explotación conjunta de los mismos, para todo el personal que forma parte del sistema sanitario, supone uno de los requisitos centrales para poder desarrollar un seguimiento, desde el enfoque de igualdad de género, del resto de medidas propuestas en este documento.

Directamente relacionada con la anterior, la tercera línea de acción, denominada Evaluación en clave de género, trata de poner en valor y visibilizar, en mayor medida, los efectos que la política formativa está produciendo en hombres y mujeres, en términos de participación, e impacto sobre los modelos de carrera profesional y de gestión por competencias.

ÁREA 1. VISIBILIZACIÓN	
Líneas de Intervención	Medidas
1. Diseño del plan de Formación	1.1. Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes formativos.
	1.2. Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo prioritario en los objetivos formativos de los contratos-programa de formación y en el diseño de los planes de formación anuales de cada distrito y centro.
	1.3. Incorporación de la igualdad de género en los acuerdos con Universidades y centros de Formación Profesional en materia de política formativa.

2. Sistema de registro de datos.	2.1. Introducción de la variable sexo y de indicadores de género en las bases de datos y los sistemas de información sobre formación del SSPA.
	2.2. Implantación de aplicaciones informáticas para contrastar todos los datos desagregados por sexo sobre formación, del conjunto de organismos que forman parte del SSPA.
	2.3. Incorporación de perspectiva de género en las encuestas de desempeño profesional sobre necesidades individuales de formación.
3. Evaluación en clave de género	3.1. Realización de un estudio exhaustivo sobre la formación continuada desde una perspectiva de género.
	3.2. Introducción de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la formación en el SSPA.
	3.3. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de carrera profesional.
	3.4. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de gestión por competencias.

5. 2. Área 2: Sensibilización

En la base de las principales desigualdades de género identificadas en el sistema sanitario se encuentran la influencia de los estereotipos de género y la asociación de roles diferenciados a la mujer y el hombre. Estos roles y estereotipos persisten en el tiempo y son reflejo de los existentes en la sociedad actual. Como se ha podido observar en la fase de diagnóstico, la construcción sexuada de las profesiones influye en la desigual distribución de hombres y mujeres en las actividades sanitarias. La predominancia de atribución de roles de cuidado a la mujer repercute en el desigual reparto de responsabilidades domésticas y familiares, respecto de los hombres, lo que, a su vez, determina las dinámicas de acceso al mercado de trabajo, a la formación y la promoción profesional.

La persistencia de estos estereotipos de género en la sociedad limitan, de forma importante, cualquier camino que se emprenda hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Por tanto, desde el Plan de Formación, el SSPA tiene la oportunidad y el deber de incidir en la lucha contra estos estereotipos de género a través de la SENSIBILIZACIÓN de todo el personal que lo integra.

1. En primer lugar, a través de una estrategia transversal de Formación en Igualdad de género se proponen actuaciones para la introducción de contenidos de esta temática en las tres etapas formativas del sistema –grado, de especialistas y continuada–, lo que supondrá una mayor capacitación del personal, actual y potencial, del SSPA en competencias sobre igualdad y corresponsabilidad, que requieren de una mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de hombres y mujeres al respecto. Además, la implementación con éxito de la integración del enfoque de género requerirá de la capacitación adecuada del personal que se verá implicado en su aplicación (Anexo I).
2. En segundo lugar, se propone otra línea específica para la lucha contra los estereotipos de género, en este caso a través de los propios instrumentos de que dispone el sistema de formación del SSPA: a través de estrategias para la normalización de roles neutros de género –usos del lenguaje e imágenes difundidas por el sistema– y el fomento de la toma de conciencia sobre las desigualdades de género, sus causas y la necesidad de luchar contra ellas, entre otras.

ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN	
Líneas de Intervención	Medidas
4. Formación en igualdad de género	4.1. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los contenidos curriculares de estudios de salud en la etapa de grado
	4.2. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los módulos formativos dirigidos al personal residente del SSPA en la etapa de postgrado o especializada.
	4.3. Integración de contenidos formativos transversales sobre igualdad de género en las acciones de formación en la formación ontinuada de SSPA.
	4.4. Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en las pruebas de acceso al SSPA.
	4.5. Incorporación de competencias en igualdad de género en los mapas competenciales de las diferentes especialidades, así como entre los criterios de valoración, para los baremos de selección de personal y de promoción profesional.
	4.6. Realización de cursos de formación para la aplicación de la Integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación del personal implicado en la gestión de la formación.
	4.7. Formación específica en igualdad de género para el personal –de gestión, de docencia, de tutorías, etc.- implicado en cada una de las etapas de formación del personal del SSPA: etapa de grado, formación de especialistas y formación continuada.
5. Lucha contra estereotipos de género	5.1. Utilización de lengua e imágenes neutras en cuanto al género en toda la documentación administrativa de formación del SSPA.
	5.2. Utilización de lengua e imágenes neutras de género en los documentos de apoyo y materiales pedagógicos de las tres etapas de formación.
	5.3. Utilización de lengua e imágenes neutras de género en la comunicación, información y difusión de la oferta de formación del SSPA.
	5.4. Difusión de los resultados de la fase de diagnóstico previa y principales desigualdades de género identificadas en el SSPA.
	5.5. Difusión del documento estratégico para la Integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación.
	5.6. Realización de foros de encuentro e intercambio de experiencias sobre igualdad de género en los servicios de salud.
	5.7. Realización de talleres participativos y jornadas sobre igualdad de género en los servicios de salud.

5. 3. Área 3: Gestión de la Formación

Tomando como referente el marco de gestión del SSPA, este área de trabajo establece una primera línea de intervención en torno a la adopción de Acciones Positivas en pro de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres en los escenarios de toma de decisiones del relativas al desarrollo del Plan de Formación, así como favorecer la reducción de los procesos de segregación horizontal y vertical, desde el punto de vista estrictamente formativo y, además, profesional.

La línea de intervención sobre Conciliación complementa a la anterior, tratando de impulsar medidas que favorez-

can la participación del personal en la formación, al mejorar y facilitar el proceso de conciliación laboral, familiar y personal, especialmente de aquellas personas que deben hacer frente al problema de la falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico.

Todas las líneas y medidas hasta ahora descritas no podrían implementarse sin el respaldo de la provisión y dotación de recursos materiales y humanos. Es necesario identificar a personas referentes en el área de la igualdad de género dentro del Sistema Sanitario Público y promover su implicación para la implantación de las medidas que se recogen en la guía. Por otra parte, se contemplan otras medidas relacio-

nadas con el efecto multiplicador del principio de igualdad de género y este principio ha de servir como criterio para la contratación de proveedores externos de formación.

Por último, pero no menos importante, se establece una línea denominada Buenas prácticas, que pretende ser un

marco de participación e intercambio de experiencias exitosas en materia de gestión de la formación y desarrollo profesional con enfoque de género, como reflejo del compromiso adquirido por la administración sanitaria, en el proceso dinámico e inacabado de construcción social de la igualdad de género.

ÁREA 3. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN	
Líneas de Intervención	Medidas
6. Acciones Positivas	6.1. Representación proporcional a la población por sexo que componen los RR.HH. sanitarios en todos los procesos y órganos de decisión implicados en la gestión del plan de formación.
	6.2. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas ramas de estudio y especialidades de salud en las etapas de grado y postgrado en las que existe subrepresentación por sexo.
	6.3. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en la etapa continuada en las que exista subrepresentación por sexo.
	6.4. Establecimiento de acciones positivas de acceso de mujeres a la formación en gestión y dirección, para favorecer su presencia en niveles de alta dirección donde están subrepresentadas.
7. Conciliación	7.1. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación especializada.
	7.2. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación continuada.
	7.3. Establecimiento de medidas de apoyo para conciliar, cuando la formación se realice fuera del horario laboral y/o del lugar de trabajo, la vida laboral y la profesional.
	7.4. Medidas para favorecer el acceso a la formación de las mujeres durante la maternidad.
	7.5. Fomento y mejora de la calidad de la formación no presencial.
8. Recursos materiales y humanos	8.1. Dotación de fondos presupuestarios destinados a incorporar la integración de género en el desarrollo del modelo de formación.
	8.2. Identificación de personas referentes en igualdad de género en las diferentes etapas de desarrollo del plan de formación.
	8.3. Utilización de criterios de igualdad de género en la contratación de proveedores para la formación del SSPA.
9. Buenas Prácticas	9.1. Realización/participación de jornadas de transferencia de buenas prácticas sobre igualdad de género en servicios sanitarios.
	9.2. Realización de proyectos de cooperación transnacional sobre integración de igualdad de género en sistemas formativos y desarrollo profesional.

6. Plan de Implementación

El proceso de implementación de la integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación requiere de un plan de trabajo que operativice la puesta marcha del conjunto de medidas propuestas en cada área de intervención.

Para facilitar dicho proceso, a continuación se presentan dos instrumentos que suponen un primer paso para la toma de decisiones respecto a qué medidas son más viables y pertinentes, en relación a la actual situación del

contexto sanitario andaluz, así como el orden y la secuenciación de las medidas para implantarlas con éxito:

- A) Priorización temporal de la implementación de las diferentes líneas y medidas de intervención que se proponen en este documento, dividida en tres fases de trabajo.
- B) Secuenciación lógica de intervención de las medidas en cada fase de trabajo.

A) Priorización temporal por fases de trabajo

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	FASE 1	FASE 2	FASE 3
1. Diseño del Plan de Formación	1.1. Revisión de la lengua escrita y hablada utilizado que garantice un uso no sexista.	■		
	1.2. Inclusión de la igualdad de género como objetivo prioritario en el Plan de Formación.			
	1.3. Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes formativos.			
	1.4. Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo prioritario en los objetivos formativos de los contratos Programa y en los planes de formación anuales en centros de formación profesional así como en los convenios con las Universidades.			
2. Sistema de registro de datos.	2.1. Introducción de la variable sexo e indicadores de género en las bases de datos y los sistemas de información sobre formación del SSPA.	■		
	2.2. Implantación de un aplicativo informático para contrastar todos los datos desagregados por sexo sobre formación del conjunto de organismos que forman parte del SSPA.			
	2.3. Incorporación de perspectiva de género en las encuestas de desempeño profesional sobre necesidades individuales de formación.			
3. Evaluación en clave de género	3.1. Realización de un estudio exhaustivo sobre la formación continuada desde una perspectiva de género.		■	
	3.2. Introducción de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la formación en el SSPA.	■		
	3.3. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de carrera profesional.			■
	3.4. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de gestión por competencias.		■	
	3.5. Análisis del impacto en la calidad de los servicios del plan de formación con enfoque de género.			■

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	FASE 1	FASE 2	FASE 3
4. Formación en igualdad de género	4.1. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los contenidos curriculares de estudios de salud en la etapa de grado.			
	4.2. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los módulos formativos dirigidos al personal residente del SSPA en la etapa postgrado o especializada.			
	4.3. Integración de contenidos formativos transversales sobre igualdad de género en las acciones de formación en la formación continuada de SSPA.			
	4.4. Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en las pruebas de acceso al SSPA.			
	4.5. Incorporación de competencias en igualdad de género en los mapas competenciales de las diferentes especialidades, así como entre los criterios de valoración en los baremos de selección de personal y de promoción.			
	4.6. Realización de cursos de formación para la aplicación de la integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación para el personal implicado en la gestión de la formación.			
	4.7. Formación específica en igualdad de género para el personal –gestor, docente, tutor, etc.- implicado en cada una de las etapas de formación del personal del SSPA: etapas de grado, formación de especialistas y continuada.			
5. Lucha contra estereotipos de género	5.1. Utilización de lengua e imágenes neutros en cuanto al género en toda la documentación administrativa de formación del SSPA.			
	5.2. Utilización de lengua e imágenes neutros en cuanto al género en los documentos de apoyo y materiales pedagógicos de las tres etapas de formación.			
	5.3. Utilización de lengua e imágenes neutros en cuanto al género en la comunicación, información y difusión de la oferta de formación del SSPA.			
	5.4. Difusión de los resultados de la fase de diagnóstico previa y principales desigualdades de género identificadas en el SSPA.			
	5.5. Difusión de los documentos para la integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación.			
	5.6. Realización de foros de encuentro e intercambio de experiencias sobre igualdad de género en los servicios de salud.			
	5.7. Realización de talleres participativos y jornadas sobre igualdad de género en los servicios de salud.			
6. Acciones Positivas	6.1. Representación proporcional a la población por sexo que componen los RR.HH. sanitarios en todos los procesos y órganos de decisión implicados en la gestión del Plan de Formación.			
	6.2. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas ramas de estudio y especialidades de salud en la etapa grado y postgrado en las que existe subrepresentación por sexo.			
	6.3. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en la etapa continuada en las que exista subrepresentación por sexo.			
	6.4. Establecimiento de acciones positivas de acceso de mujeres a la formación en gestión y dirección para favorecer su presencia en niveles de alta dirección donde están subrepresentadas.			
7. Conciliación	7.1. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación especializada.			
	7.2. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación continuada.			
	7.3. Establecimiento de medidas de apoyo para conciliar cuando la formación se realice fuera del horario laboral y/o del lugar de trabajo.			
	7.4. Medidas para favorecer el acceso a la formación de las mujeres durante la maternidad.			
	7.5. Fomento y mejora de la calidad de la formación no presencial.			

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	FASE 1	FASE 2	FASE 3
8. Recursos materiales y humanos	8.1. Dotación de fondos presupuestarios destinados a incorporar la integración del enfoque de género en el desarrollo del Plan de Formación.	■		
	8.2. Identificación de personas referentes en igualdad de género en las diferentes etapas de desarrollo del plan de formación.			
	8.3. Utilización de criterios de igualdad de género en la contratación de proveedores para la formación del SSPA.	■		■
9. Buenas Prácticas	9.1. Realización/participación de jornadas de transferencia de buenas prácticas sobre igualdad de género en servicios sanitarios.			■
	9.2. Realización de proyectos de cooperación transnacional sobre integración de igualdad de género en sistemas formativos y desarrollo profesional.		■	

B) Secuenciación lógica de actuación

FASE 1 DE TRABAJO	
ORDEN DE ACTUACIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
1º	8.1. Dotación fondos presupuestarios destinados a incorporar la integración del enfoque de género en el Plan de Formación.
2º	1.2. Inclusión de la igualdad de género como objetivo prioritario en el Plan de Formación.
3º	1.3. Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes formativos.
4º	1.1. Revisión del lenguaje utilizado que garantice un uso no sexista.
5º	8.2. Identificación de personas referentes en igualdad de género en las diferentes etapas de desarrollo del Plan de Formación.
6º	6.1. Representación proporcional a la población por sexo que componen los RR.HH. sanitarios en todos los procesos y órganos de decisión implicados en la gestión del Plan de Formación.
7º	5.4. Difusión de los resultados de la fase de diagnóstico previo y principales desigualdades de género identificadas en el SSPA.
8º	5.5. Difusión de la integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación.
9º	4.7. Formación específica en igualdad de género para el personal –gestor, docente, tutor, etc.- implicado en cada una de las etapas de formación del personal del SSPA: etapa de grado, etapa de formación de especialistas y etapa continuada.
10º	2.1. Introducción de la variable sexo e indicadores de género en las bases de datos y los sistemas de información sobre formación del SSPA.
11º	2.2. Implantación de un aplicativo informático para contrastar todos los datos desagregados por sexo sobre formación del conjunto de organismos que forman parte del SSPA.
12º	5.1. Utilización de un lenguaje e imágenes neutros de género en toda la documentación administrativa de formación del SSPA.
13º	5.3. Utilización de un lenguaje e imágenes neutros de género en la comunicación, información y difusión de la oferta de formación del SSPA.
14º	2.3. Incorporación de la perspectiva de género en las encuestas de desempeño profesional sobre necesidades individuales de formación.
15º	1.4. Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo prioritario en los objetivos formativos de los Contratos-Programa.
16º	3.2. Introducción de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la formación en el SSPA.

FASE 2 DE TRABAJO	
ORDEN DE ACTUACIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
1º	3.1. Realización de un estudio exhaustivo sobre la formación continuada desde una perspectiva de género.
2º	7.3. Establecimiento de medidas de apoyo para conciliar cuando la formación se realice fuera del horario laboral y/o del lugar de trabajo.
3º	7.1. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación especializada.
4º	7.2. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación continuada.
5º	6.2. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas ramas de estudio y especialidades de salud en la Etapa Pre-grado y Post-grado en las que existe subrepresentación por sexo.
6º	4.1. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los contenidos curriculares de estudios de salud en la Etapa Pre-grado.
7º	4.6. Realización de cursos de formación para la aplicación de la integración del enfoque de igualdad de género en los planes de formación para el personal implicado en la gestión de la formación, en los centros de formación profesional y en los convenios con las Universidades.
8º	5.7. Realización de talleres participativos y jornadas sobre igualdad de género en los servicios de salud.
9º	9.2. Realización de proyectos de cooperación transnacional sobre integración de igualdad de género en sistemas de formación y desarrollo profesional.
10º	5.2. Utilización de un lenguaje e imágenes neutros de género en los documentos de apoyo y materiales pedagógicos de las tres etapas de formación.
11º	3.4. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de gestión por competencias.
12º	7.4. Medidas para favorecer el acceso a la formación de las mujeres durante la maternidad.
13º	4.3. Integración de contenidos formativos transversales sobre igualdad de género en las acciones de formación en la etapa de formación continuada de SSPA.
14º	4.2. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los módulos formativos dirigidos al personal residente del SSPA en la etapa postgrado.

FASE 3 DE TRABAJO	
ORDEN DE ACTUACIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
1º	6.3. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en la etapa continuada en las que exista subrepresentación por sexo.
2º	6.4. Establecimiento de acciones positivas de acceso de mujeres a la formación en gestión y dirección para favorecer su presencia en niveles de alta dirección donde están sub-representadas
3º	8.3. Utilización de criterios de igualdad de género en la contratación de proveedores para la formación del SSPA.
4º	4.4. Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en las pruebas de acceso al SSPA.
5º	4.5. Incorporación de competencias en igualdad de género en los mapas competenciales de las diferentes especialidades, así como entre los criterios de valoración en los baremos de selección de personal y de promoción.
6º	7.5. Fomento y mejora de la calidad de la formación no presencial.
7º	3.3. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de carrera profesional.
8º	5.6. Realización de foros de encuentro e intercambio de experiencias sobre igualdad de género en los servicios de salud.
9º	9.1. Realización/participación de jornadas de transferencia de buenas prácticas sobre igualdad de género en servicios sanitarios.
10º	3.5. Análisis del impacto en la calidad de los servicios del plan de formación con enfoque de género.

7. Seguimiento y Evaluación de la Guía

El seguimiento y la evaluación constituyen en la actualidad las herramientas fundamentales para el aprendizaje, la mejora y la rendición de cuentas. En este sentido, la presente propuesta de seguimiento y evaluación quiere contribuir a la implantación, revisión y perfeccionamiento de la “integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación del SSPA”, a través del análisis de sus principales resultados y efectos.

Paralelamente, esta propuesta también persigue proporcionar dos tipos diferenciados y complementarios de análisis. Por un lado, a través del desarrollo de un sistema de seguimiento se quiere proporcionar un análisis rápido, continuo e inmediatamente útil, para mejorar la implementación de las medidas en curso propuestas por el documento. Por otro, mediante el desarrollo de un sistema de evaluación, se persigue un análisis más detallado de los efectos de la misma en la inclusión de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación. La finalidad del ejercicio conjunto de seguimiento y evaluación es facilitar la mejora de integración durante su implementación y, tomando como uno de los insumos los principales resultados del seguimiento, valorar los efectos y proponer nuevas líneas de actuación.

7. 1. Sistema de seguimiento

Tal y como se ha indicado, el seguimiento de la integración constituirá un ejercicio eminentemente práctico que permitirá introducir medidas de mejora a lo largo del período de aplicación del mismo. Su análisis se centrará en dos criterios clave:

- **Eficacia:** mide el nivel de realización y consecución de las acciones en función de los objetivos fijados, en este caso: la incorporación del enfoque de género, independientemente de los costes invertidos. Ej.: tasa de crecimiento del número de acciones formativas en igualdad de género desarrolladas.
- **Eficiencia:** mide los efectos de las actuaciones en relación a los costes invertidos, en términos de tiempo, recursos humanos, recursos materiales y monetarios.

Para dicho análisis, será necesario designar a una persona o equipo que se encargue de cumplimentar, de forma semestral, la hoja de control que a continuación se expone y que recoge los indicadores de seguimiento. De igual forma, se precisará nombrar a la persona o equipo responsable de la elaboración de un informe de seguimiento, también semestral, que se apoyará en la información recogida a través de la hoja de control y que identificará puntos críticos y líneas de mejora. En ambos casos, los ejercicios de seguimiento deben realizarse de acuerdo con la priorización de cada una de las medidas y el plan de trabajo que sea desarrollado al respecto.

Hoja de Control: Medidas de Implementación	Estado de Realización		Fase 1	Fase 2	Fase 3
1.1. Revisión de la lengua que se emplea con el fin de que se garantice un uso no sexista.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
1.2. Inclusión de la igualdad de género como objetivo prioritario en el Plan de Formación.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			

1.3. Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes Formativos.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
1.4. Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo prioritario en los objetivos formativos de los contratos-programa.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
1.5. Incorporación de la igualdad de género en los convenios con Universidades y centros de Formación Profesional en materia de política formativa.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra verde]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
2.1. Introducción de la variable sexo e indicadores de género en las bases de datos y los sistemas de información sobre formación del SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
2.2. Implantación de aplicaciones informáticas para contrastar todos los datos desagregados por sexo sobre formación del conjunto de organismos que forman parte del SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
2.3. Incorporación de perspectiva de género en las encuestas de desempeño profesional sobre necesidades individuales de formación.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
3.1. Realización de un estudio exhaustivo sobre la formación continuada desde una perspectiva de género.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra verde]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
3.2. Introducción de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la formación en el SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra amarilla]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
3.3. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de carrera profesional.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra azul]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
3.4. Realización de una evaluación del impacto de género de la implantación del modelo de gestión por competencias..	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra verde]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
3.5. Análisis del impacto en la calidad de los servicios del plan de formación con enfoque de género.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra azul]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
4.1. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los contenidos curriculares de estudios de salud en la etapa grado.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra verde]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	
4.2. Integración de contenidos formativos sobre igualdad de género de forma transversal en los módulos formativos dirigidos al personal residente del SSPA en la etapa postgrado.	SI	Modificaciones Realizadas	[Barra verde]
	En curso	Descripción	
	NO	Motivos	

4.3. Integración de contenidos formativos transversales sobre igualdad de género en las acciones de formación en la Etapa de Formación Continuada de SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
4.4. Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en las pruebas de acceso al SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
4.5. Incorporación de competencias en igualdad de género en los mapas competenciales de las diferentes especialidades, así como entre los criterios de valoración en los baremos de selección de personal y de promoción.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
4.6. Realización de cursos de formación para la aplicación de la Integración del enfoque de igualdad de género en los planes de formación para el personal implicado en la gestión de la formación.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
4.7. Formación específica en igualdad de género para el personal –gestión, docencia, tutoría, etc.- implicado en cada una de las etapas de formación del personal del SSPA: etapa de grado, etapa de formación de especialistas y etapa continuada.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.1. Utilización de un lenguaje e imágenes neutros de género en toda la documentación administrativa de formación del SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.2. Utilización de un lenguaje e imágenes neutros de género en los documentos de apoyo y materiales pedagógicos de las tres etapas de formación.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.3. Utilización lengua e imágenes neutras en cuanto al género en la comunicación, información y difusión de la oferta de formación del SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.4. Difusión de los resultados de la fase de diagnóstico previa a la integración y principales desigualdades de género identificadas en el SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.5. Difusión de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.6. Realización de foros de encuentro e intercambio de experiencias sobre igualdad de género en los servicios de salud.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
5.7. Realización de talleres participativos y jornadas sobre igualdad de género en los servicios de salud.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
6.1. Representación proporcional a la población por sexo que componen los RR.HH. sanitarios en todos los procesos y órganos de decisión implicados en la gestión del plan de formación.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			
6.2. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas ramas de estudio y especialidades de salud en la etapa grado y postgrado en las que existe subrepresentación por sexo.	SI	Modificaciones Realizadas			
	En curso	Descripción			
	NO	Motivos			

6.3. Establecimiento de acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en la etapa continuada en las que exista subrepresentación por sexo.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
6.4. Establecimiento de acciones positivas de acceso de mujeres a la formación en gestión y dirección para favorecer su presencia en niveles de alta dirección donde están subrepresentadas.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
7.1. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación especializada.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
7.2. Potenciar la metodología de formación a distancia en la formación continuada.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
7.3. Establecimiento de medidas de apoyo para conciliar cuando la formación se realice fuera del horario laboral y/o del lugar de trabajo.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
7.4. Medidas para favorecer el acceso a la formación de las mujeres durante la maternidad.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
7.5. Fomento y mejora de la calidad de la formación no presencial.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
8.1. Dotación de fondos presupuestarios destinados a incorporar la integración en el desarrollo del Plan de Formación.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
8.2. Identificación de personas referentes en igualdad de género en las diferentes etapas de desarrollo del plan de formación.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
8.3. Utilización de criterios de igualdad de género en la contratación de proveedores para la formación del SSPA.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
9.1. Realización/participación de jornadas de transferencia de buenas prácticas sobre igualdad de género en servicios sanitarios.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		
9.2. Realización de proyectos de cooperación transnacional sobre integración de igualdad de género en sistemas formativos y desarrollo profesional.	SI	Modificaciones Realizadas		
	En curso	Descripción		
	NO	Motivos		

7. 2. Sistema de evaluación

De forma complementaria al seguimiento de la integración, la presente propuesta considera pertinente un sistema de evaluación que potencie el desarrollo de procesos evaluativos en diferentes momentos de la implementación. Por una parte, se propone una evaluación simultánea, a realizar al cabo de un año de implantación, y que debería repetirse sucesivamente con una periodicidad anual, hasta que el proceso de implantación de las medidas finalice. Por otra, se plantea la necesidad de una evaluación final que profundice sobre los efectos de la misma.

7. 2. 1. Evaluación simultánea

La evaluación simultánea quiere constituir un ejercicio de análisis que, al año de puesta en marcha del Plan, profundice en los avances en la implantación de la misma, en sus resultados en relación con la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Formación, así como en su grado de adecuación. Dicha evaluación, que tendrá un carácter formativo, pretende contribuir al conocimiento de su funcionamiento de cara a la mejora en su implementación y resultados.

Dentro de este planteamiento, la evaluación simultánea tomará como punto de partida las áreas de trabajo y los objetivos específicos de este documento presentados en apartados anteriores y se centrará en la eficacia, la eficiencia y la pertinencia como criterios de evaluación. Es decir, la evaluación pondrá la atención de modo específico en el análisis del logro de los objetivos – eficacia –; del logro de los objetivos en relación con los recursos que se consumen – eficiencia –; y de la adecuación al contexto normativo, laboral y formativo en el ámbito sanitario así como a las necesidades de la población beneficiaria.

Para todo ello, junto a la utilización y análisis cuantitativo de los datos generados por el sistema de seguimiento, la evaluación se apoyará en el análisis de las bases de datos del Sistema Sanitario Público de Andalucía (fundamentalmente de los registros de datos relativos a la formación). Paralelamente, se realizará un análisis cualitativo apoyado en el desarrollo de entrevistas semi-estructuradas a las

personas beneficiarias, mujeres y hombres, de las medidas propuestas, así como al personal implicado en la gestión de la formación del SSPA. En este sentido, la evaluación se apoyará en la triangulación metodológica que, mediante la utilización de diferentes tipos de análisis de la información – cuantitativo y cualitativo –, proporciona una información contrastada y asegura la fiabilidad de la misma.

Ficha técnica de la evaluación simultánea de la integración del enfoque de género

- Tipo de evaluación: evaluación simultánea, formativa.
- Objetivos de la evaluación: valoración de la marcha, los resultados y la adecuación del Plan de cara a la posible modificación de las medidas.
- Criterios de evaluación: eficacia, eficiencia y pertinencia.
- Propuesta metodológica: triangulación metodológica.

Para la realización de este informe de evaluación se tomará como referencia clave la siguiente bibliografía conceptual y metodológica básica:

- Guía para la evaluación del impacto en función del género, de la Comisión Europea.
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?, de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Evaluar para la transformación. Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales, de NIRENBERG, Olga; BRAWERMAN, Josette; y RUIZ, Violeta. Barcelona. Paidós.

En el inicio de la evaluación, será necesario considerar las visiones de los diferentes agentes implicados de cara a introducir nuevas dimensiones que, desde su punto de vista, y una vez puesta en práctica la nueva línea de inte-

gración, sea necesario considerar a lo largo del proceso evaluativo.

El resultado final de la evaluación será un informe de evaluación que recogerá las principales debilidades y fortalezas así como los resultados, conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas a lo largo del proceso de evaluación. En este sentido, el informe cumple con el objetivo de mejorar e incrementar la integración de la perspectiva de igualdad de género en el Plan de Formación.

7. 2. 2. Evaluación final

La evaluación final, a desarrollar una vez finalizada la implementación del Plan, quiere contribuir a valorar los resultados globales de la misma, tanto esperados como no esperados, con la finalidad de rendir cuentas sobre el mismo y mejorar futuras actuaciones en esta materia. En este sentido, la evaluación final tiene carácter sumativo, en tanto que pretende generar conocimiento para el diseño e implementación de medidas futuras.

A diferencia de la evaluación simultánea, la evaluación final se orientará a analizar, junto con los criterios de eficacia, eficiencia y pertinencia, los criterios de impacto, cobertura y sostenibilidad. En este sentido, se analizarán los efectos positivos y negativos, previstos y no previstos, derivados de la implantación – impacto –; se incorporará la valoración del grado en que se ha llegado a la población objetivo – cobertura –; y se valorará si los resultados se mantienen una vez finalizada su implementación – sostenibilidad –.

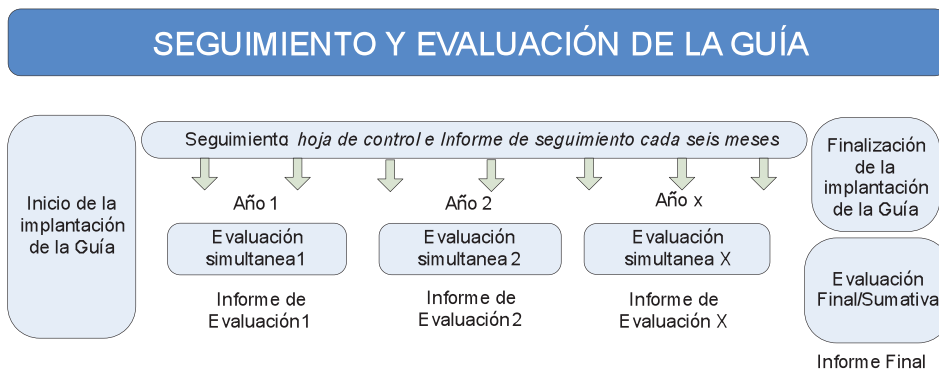
Los informes de seguimiento así como las evaluaciones simultáneas que hayan realizado hasta el momento constituirán el punto de partida para el desarrollo de la evaluación final, que también se alimentará de las aportaciones de los diferentes agentes implicados en todo el proceso de implantación de las medidas propuestas.

La propuesta metodológica se derivará de las necesidades informativas que se identifiquen en el comienzo del proceso evaluativo siendo siempre recomendable optar por la triangulación metodológica de cara al contraste de la información.

Ficha técnica de la evaluación final del proceso de Integración del enfoque de género

- Tipo de evaluación: evaluación final, sumativa.
- Objetivos de la evaluación: análisis de los resultados globales y del impacto con la finalidad de mejorar futuras intervenciones en esta materia.
- Criterios de evaluación: eficacia, eficiencia, pertinencia, impacto, cobertura y sostenibilidad.
- Propuesta metodológica: triangulación metodológica recomendable.

En el siguiente esquema se presenta de manera visual las interrelaciones de los sistemas de seguimiento y evaluación propuestos:



Para concluir este documento, a modo propuesta, se muestra una matriz de indicadores que serán de gran utilidad en el proceso/s de evaluación que se acaban de describir:

7. 2. 3. Matriz de Indicadores de Evaluación de la Guía

Criterios	Indicadores
Eficacia	<p>Cuantitativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de centros que han hecho uso del documento de género - % de planes de formación sin usos del lenguaje sexista, androcéntrico o imágenes estereotipadas de género. - % de planes de formación que incluyen explícitamente entre sus objetivos promover la igualdad entre mujeres y hombres. - % de centros que registran los datos desagregados por sexo. - % de hombres y mujeres responsables de gestionar la formación en los centros que han recibido formación para aplicar la estrategia de género. - % de hombres y mujeres implicados en la formación en los centros que reciben formación específica en igualdad de género. - % de mujeres y hombres que componen los procesos y órganos de decisión implicados en la gestión del Plan de Formación. - % de la formación especializada y continuada que se realiza en formato e-learning. - Nº de mujeres que acceden a la formación durante la maternidad. - Nº de contrataciones de proveedores de formación por centro con cláusulas administrativas y/o técnicas que incluyen criterios de igualdad de género. - Nº de actividades en las que se ha participado sobre transferencia de buenas prácticas de igualdad de género en los servicios sanitarios
	<p>Cualitativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Líneas de intervención y medidas de la Guía puestas en marcha en cada centro. - Competencias adquiridas para aplicar la Guía por parte de las personas responsables y personal implicado en la gestión y formación en los centros. - Percepción sobre las desigualdades de género en el sistema. - Competencias adquiridas en igualdad de género por el personal de los centros. - Naturaleza y alcance de las acciones positivas establecidas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en las especialidades formativas en cada etapa formativa donde haya sub-representación por sexo. - Tipo de medidas de apoyo a la conciliación del personal cuando la formación se realiza fuera del horario laboral y/o lugar de trabajo. - Grado de satisfacción con la formación no presencial.

Criterios	Indicadores	
Eficiencia	Cuantitativos	- Coste de la elaboración y difusión de la estrategias de enfoque de género por persona beneficiaria.
		- Fondos presupuestarios destinados a la aplicación de la estrategia.
		- Nº de personas responsables de aplicar la estrategia de género por centro.
	Cualitativos	- Perfil profesional de las personas responsables de aplicar la estrategia de género.
Pertinencia	Cualitativos	- Dificultades encontradas en el uso del documento de género.
		- Opiniones de mujeres y hombres sobre la utilidad de la estrategia de género en la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos por el sistema sanitario.
Cobertura	Cuantitativos	- Nº de mujeres y hombres que se han beneficiado de las medidas contempladas en este documento para la integración de la perspectiva de género en planes de formación.
		- Nº de hombres mujeres que se han beneficiado de las acciones formativas en igualdad de género contempladas en es te documento para la integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación
	Cualitativos	- Participación activa de la mujer y el hombre en el desarrollo de la estrategia de integración de la perspectiva de género. - Perfil de las personas que no se han beneficiado de la aplicación de la estrategia.
Impacto	Cuantitativos	- % de hombres y mujeres por especialidad sanitaria en las etapas de formación de grado (FP y Universidad) y de formación de especialistas.
		- Distribución por sexo del personal en cada centro según los niveles y categorías profesionales, tipo de contrato y tipo de jornada.
		- % de hombres y mujeres que participan en la formación continuada por centro según niveles y categorías profesionales, tipo de formación y especialidad formativa del curso.
	Cualitativos	- Nº de horas a la semana que hombres y mujeres que trabajan en los centros dedican a las responsabilidades familiares y tareas domésticas.
		- Competencias del personal sobre género y su influencia en la salud.
		- Grado de satisfacción de mujeres y hombres usuarios con los servicios ofertados por el centro. - Percepciones de hombres y mujeres que trabajan en los centros en cuanto a los roles de género atribuidos a las profesiones sanitarias.
Sostenibilidad	Cualitativos	- Compromiso normativo adquirido a medio y largo plazo por la Administración sanitaria y los centros en el mantenimiento de la igualdad de género como objetivo formativo prioritario de actuación.
		- Compromiso presupuestario adquirido a largo plazo por la Administración sanitaria y los centros para el mantenimiento de las medidas establecidas por este documento de integración de la estrategia de género.

Anexo I. Mapa de competencias generales de género en el sistema sanitario

En este anexo se detallan las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que las y los profesionales sanitarios, presentes y futuros, han de poseer y poner en práctica en relación con el género, la salud y el sistema sanitario.

Dado el planteamiento general a partir del cual hemos realizado este mapa de competencias se requerirá, en la incorporación a los procesos de formación y desarrollo profesional, una adaptación específica para cada nivel de aplicación y para cada área concreta de conocimiento en el que estemos trabajando.

Tanto en la formación reglada no universitaria, como en las etapas de grado, especializada y continuada, serán las y los responsables de la elaboración curricular como del desarrollo de las actividades formativas quienes

deberán adecuar al contexto. Sin embargo esto no será óbice para que en el marco del Proyecto Estratégico 15, "Enfoque de Género" que recoge el Plan estratégico de formación integral del SSPA, continúe avanzando en la consecución de la perspectiva de género en el sistema sanitario público, aportando recomendaciones sobre fórmulas de implantación e implicación que garanticen el éxito de esta iniciativa, que redunde en la calidad del sistema en su conjunto y, específicamente, en el logro de la excelencia profesional de las y los trabajadores que forman parte de nuestro sistema sanitario público andaluz.

Agradecemos el trabajo del grupo que ha elaborado estas competencias del que sin sus conocimientos, motivación e implicación no hubiera sido posible la elaboración de este mapa.

Código	CONOCIMIENTOS
C-TG1	- Diferenciar los conceptos de sexo y género
C-TG2	- Conocer el proceso de socialización de mujeres y hombres
C-TG3	- Conocer qué son el androcentrismo, el sexismo y las desigualdades.
C-TG4	- Identificar los marcos teóricos existentes sobre las relaciones entre género - salud, y género - sistema sanitario
C-RS5	- Reconocer la existencia de diferencias y desigualdades en la salud de hombres y mujeres
C-RS6	- Identificar como determinantes de la salud tanto el sexo como los atributos de género de las personas (subjetividad, roles, posición social, estilos de vida,...)
C-RS7	- Reconocer las situaciones de especial riesgo psicosocial para la salud y la calidad de vida de mujeres (doble jornada, cuidados informales, microviolencias o micromachismos, déficit de asertividad, etc.), y hombres (conductas de riesgo, consumo de tóxicos, déficit en comunicación, etc.).
C-RS8	- Saber identificar los sesgos de género en la investigación, en la docencia, en la gestión y en la asistencia sanitaria, en las diferentes áreas de conocimiento o ámbitos de trabajo.
C-RS9	- Conocer la existencia de las inequidades atribuibles al género en la oferta y utilización de recursos sanitarios
C-RSS10	- Situar la violencia de género como la máxima expresión de las desigualdades entre hombres y mujeres
C-RSS11	- Conocer la distribución de hombres y mujeres en las profesiones sanitarias, cargos directivos y desempeño de actividades de desarrollo profesional.
C-RSS12	- Identificar las barreras para el acceso de las mujeres a la promoción profesional en el SSPA, teniendo en cuenta las procedentes de los ámbitos familiar, laboral y las de las interrelaciones entre ambos.
C-RSS13	- Conocer cómo se aplica la perspectiva de género en los procesos de atención, investigación, docencia, y gestión.

Código	HABILIDADES
HH-TG1	- Aplicar las herramientas del análisis de género en la práctica asistencial, la planificación y la gestión en salud: lenguaje no sexista, desagregación de datos por sexos, evaluación e interpretación de indicadores por sexo, etc.
HH-TG2	- Elaboración curricular, implantación y desarrollo de actividades formativas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
HH-TG3	- Identificar determinantes atribuibles al sexo y al género en la práctica clínica y los cuidados
H-GS4	- Realizar la historia clínica del o de la paciente, por parte de cada profesional, recogiendo datos de las características personales y factores de riesgo o condiciones sociales con perspectiva de género.
H-GS5	- Realizar un abordaje biopsicosocial en la asistencia teniendo también en cuenta: A) las situaciones de especial riesgo en mujeres y hombres: microviolencias, doble jornada, conductas de riesgo, creencias erróneas,... B) Los factores protectores: conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, creencias adecuadas, hábitos saludables C) Buscar la implicación activa en su proceso de mantenimiento y recuperación de la salud
HH-GS	- Realizar intervenciones sobre las relaciones interpersonales basadas en la desigualdad de género.
HH-GS7	- Identificar y eliminar, o al menos minimizar, los sesgos de género en la atención sanitaria.
HH-GS8	- Identificar en la consulta a las usuarias en situación de riesgo de sufrir malos tratos y abordar el problema adecuadamente.
HH-GS9	- Remover las barreras que dificultan el acceso igualitario de las profesionales en su carrera profesional.
HH-GS10	- Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos directivos del sistema sanitario.
HH-GS11	- Facilitar e incentivar la conciliación en hombres y mujeres que trabajan en el SSPA.
HH-GS12	- Introducir la perspectiva de género en todas las fases del proceso de investigación (pregunta, diseño, ejecución, análisis e interpretación).
HH-GS13	- Realizar actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud con enfoque de género.

Código	ACTITUDES
	Relaciones entre género y desarrollo profesional
A-SG1	- Reflexionar y tomar conciencia sobre nuestras propias creencias sexistas y filtros culturales para un desempeño profesional de calidad.
A-SG2	- Incorporar y mantener una actitud crítica en cuanto a las desigualdades de género en la estructura social y en el sistema sanitario.
A-SG3	- Ser capaz de confrontar y soportar confrontaciones en asuntos de género
A-SG4	- Orientación a la conciliación de la vida familiar y laboral
A-SG5	- Tener actitud igualitaria en la atención que se dispensa
A-SG6	- Mantener una actitud de alerta para detectar los micromachismos en las relaciones de pareja
A-SG7	- Reflexionar sobre las expectativas y las limitaciones en la carrera profesional

Miembros del grupo de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en la formación de los profesionales del SSPA

Fátima Ruíz Ávila. Distrito Sanitario de Atención Primaria Bahía de Cádiz-La Janda (SAS).

Mar García Calvente. Escuela Andaluza de Salud Pública (Consejería de Salud).

Ana María Delgado Sánchez. Escuela Andaluza de Salud Pública (Consejería de Salud).

Rosa Jiménez García-Boveda. Hospital Universitario Virgen del Rocío (SAS).

M^a Ángeles Viedma Romero. Delegación Provincial de Consejería de Salud de la provincia de Jaén.

Teresa Campos García. Dirección General de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

Ángeles Acedo López. Dirección General de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

Pilar Carretero Lucena. Hospital Universitario San Cecilio (SAS).

Juan Miguel Torres Ruiz. Hospital Universitario San Cecilio (SAS).

Luis Tomás Ocaña Wilhelmi. Hospital Universitario Virgen de la Victoria (SAS).

Rafael Solana Lara. Facultad de Medicina de la Universidad de Córdoba/ H. Universitario Reina Sofía (SAS).

Manuel Praena Crespo. Distrito Sanitario de Atención Primaria Sevilla (SAS).

Nuria Barbera Rubini. Hospital Universitario Ntra. Señora de Valme (SAS).

Francisco Javier López Narbona. D.G de Planificación e Innovación Sanitaria de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

