

I Plan de Igualdad

de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027





PRÓLOGO

Con el **I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía** para los años 2023-2027 se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

La elaboración del Plan ha requerido de un diagnóstico previo, en el que se refleja la situación existente, obteniendo una «fotografía» lo más próxima a la realidad en la que, a través de la dimensión sexo, así como otros indicadores de género asociados se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre nuestras empleadas y empleados públicos.

Del contenido del informe de diagnóstico se han podido definir, acordar y planificar acciones y medidas concretas, en el marco de sus programas de actuación, que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes, así como detectar las carencias en la información, con el fin de poder paliarlas en el futuro.

Los objetivos y actuaciones propuestos en el Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028**, aprobado mediante el **Acuerdo de 8 de marzo de 2022**, del **Consejo de Gobierno**, para los años 2022-2028.

El I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía responde a una serie de objetivos estratégicos, entre los que se destacan los siguientes:

- Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
- Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

La consecución de dichos objetivos estratégicos se concretan en doce programas de actuación, en los que se incorporan diversas medidas o proyectos a desarrollar de carácter transversal, en el corto, medio y largo plazo, en función de su alcance, con indicación de objetivos, organismos responsables y temporalización. Los Programas del Plan son:

- 1. Recluta talento:** se trata de atraer a personas jóvenes que puedan corregir paulatinamente la segregación horizontal en los cuerpos o categorías profesionales que se determinen.
- 2. Mentoría para el liderazgo de las mujeres:** dirigido a aquellas que quieran potenciar sus capacidades de liderazgo y que puedan promocionar en sus puestos de trabajo.
- 3. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género:** se trata de diseñar una batería de acciones específicas de difusión, formación y comunicación para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.
- 4. Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género:** se pretende configurar la estructura funcional y administrativa de estas unidades en cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, con especial referencia al Instituto Andaluz de la Mujer.
- 5. Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral,** para el posterior análisis de las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- 6. Sensibilización en diversidad sexual y de género,** con objeto de alcanzar la igualdad de trato y no discriminación de ciertos colectivos, especialmente vulnerables, así como para poder garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda persona víctima de violencia.
- 7. Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación,** mediante la implantación de un sistema informático en el que se puedan grabar y tramitar las denuncias interpuestas, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos de carácter personal.
- 8. Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional:** se pretende equilibrar la utilización de las medidas de conciliación entre los hombres y las mujeres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante un uso corresponsable de las mismas, así como intentar frenar, en lo posible, el menoscabo en la carrera profesional de las mujeres, que siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.
- 9. Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.**
- 10. Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género:** se pretende proceder a la formación, información y sensibilización del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía en las serias dificultades que atraviesan las personas que sufren algún tipo de violencia de género, así como facilitar el desarrollo de su carrera profesional.
- 11. Construcción de un registro retributivo,** entre cuyas finalidades está el ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin de intentar reducir la brecha de género.
- 12. Regulación del teletrabajo** para lograr una mayor motivación en el personal empleado público y un mejor rendimiento de la organización, al favorecer la conciliación personal con la vida laboral y familiar, así como reducción del tiempo en desplazamientos y mejora de la sostenibilidad ambiental.

En definitiva, las medidas contenidas en este Plan buscan eliminar desequilibrios detectados y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

Somos conscientes de que la aprobación del presente Plan no es, ni mucho menos, el final del camino, pues ahora corresponde llevarlo a la práctica, para lo cual se van a crear una serie de **órganos de seguimiento y evaluación** con dicha finalidad, y se incluye un sistema de seguimiento y evaluación, con los siguientes contenidos de excelencia:

- ❖ **Una evaluación ex ante.** Realizada por un grupo de personas expertas en el ámbito de la igualdad de género y una revisión metodológica, llevada a cabo por un equipo de personas evaluadoras pertenecientes al Grupo de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública.
- ❖ **Informes de seguimiento anual.** Cada año la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación elaborará un informe referido al año anterior, en el que se presentará el grado de avance en los objetivos estratégicos y programas, así como la evolución de los indicadores.
- ❖ **Una evaluación intermedia,** que analizará el diseño, la implementación y los resultados a medio plazo.
- ❖ **Una evaluación final.** Referida al periodo completo de ejecución del Plan de Igualdad, hasta el ejercicio 2027.

Este Plan ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto con fecha 4 de febrero de 2022, en la que ha resultado formalmente aprobado, una vez presentado ante ella el texto final del mismo, en la reunión celebrada el día 6 de julio de 2023.

Para finalizar, queremos agradecer el conocimiento, implicación y compromiso de todas aquellas personas, tanto en el ámbito público como privado, así como al resto de organismos públicos participantes, que han contribuido a la elaboración de este Plan, por el esfuerzo realizado a lo largo de todo el proceso.

Natalia Silvia Márquez García.
Directora General de Recursos Humanos y Función Pública

PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres supone hoy el principal desafío para el logro de una democracia plena y la condición irrenunciable de las sociedades libres. A nadie le resulta ajeno que los avances normativos sucedidos desde la Conferencia de Pekín han alcanzado cotas relevantes de igualdad, pero ello no debe hacernos perder de vista que el objetivo final de la igualdad real y efectiva aún no se ha alcanzado. Es por ello que la Junta de Andalucía, más allá del ámbito competencial de cada Consejería, sitúa la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la acción política y social.

Las diferencias entre igualdad legal e igualdad real y efectiva tienen uno de sus mayores exponentes en el ámbito laboral y de la Función pública. El acceso al empleo en las Administraciones públicas se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad de manera que, teóricamente, no debería haber diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres, pero la práctica nos indica que aún siguen existiendo factores que contribuyen a la brecha de género en tanto en cuanto impiden la igualdad real en el acceso, la promoción y los puestos de dirección. Estos factores tienen origen en el doble papel que viene ejerciendo tradicionalmente la mujer como principal cuidadora familiar a la vez que ejerce su profesión y son, fundamentalmente, la dificultad de conciliar la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad. Sin conciliación y sin corresponsabilidad, la igualdad entre mujeres y hombres corre el riesgo de convertirse en un espejismo.

Por ello y, con la finalidad de crear una cultura de conciliación y corresponsabilidad permeable a todas las capas de la sociedad, la Junta de Andalucía convoca a Administraciones públicas, entidades privadas, agentes económicos y sociales, corporaciones de derecho público a adherirse al primer Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad.

El I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027 nace con vocación de perseguir un cambio estructural en la misma y da un paso importante hacia la meta de la igualdad real con programas de retención del talento, liderazgo femenino, conciliación en los hombres, protocolo de situaciones de acoso, acción social para víctimas de violencia de género o refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género; cuestiones que lo confieren como un instrumento moderno que nos acerca con determinación hacia la igualdad real y efectiva, meta que alcanzaremos contando con la implicación y el esfuerzo compartido de las empleadas y empleados públicos y el impulso de la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027

0	INTRODUCCIÓN	14	4.8. Personal de libre designación y segregación vertical	42	
1	FORMULACIÓN Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	17	4.9. Personal que ocupa puestos “Según Normativa Laboral”	43	
	1.1. Formulación del Plan	18	4.10. Diferencia salarial	43	
	1.2. Alineación estratégica	19	4.11. Análisis retributivo por franjas salariales	44	
2	GOBERNANZA DE FORMULACIÓN DEL PLAN	23	4.12. Movilidad por salud laboral	44	
	2.1. Sistema de gobernanza y Metodología empleada	24	4.13. Temporalidad en el empleo	45	
	2.2. Objetivo general / Beneficios para el personal empleado público	28	4.14. Formación	46	
3	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	29	4.15. Procesos de selección, acceso y promoción del personal empleado público	47	
4	DIAGNÓSTICO - Conclusiones generales	31	4.15.1. Procesos selectivos personal funcionario OEP 2015/16	47	
	4.1. Efectivos de personal	32	4.15.2. Procesos de promoción interna personal funcionario OEP 2015/16 ..	48	
	4.2. Evolución de efectivos en la última década	33	4.15.3. Procesos de acceso y promoción del personal laboral	48	
	4.3. Comparativa con otras Administraciones Públicas	34	4.16. Medidas de conciliación	49	
	4.4. Pirámide de edad y jubilación	35	4.17. Violencia de género	51	
	4.5. Distribución por Consejerías/Agencias	36	4.18. Prevención del acoso	51	
	4.6. Descendencia	37	4.19. Percepción del personal empleado público acerca de la igualdad en la Administración General	52	
	4.7. Relación jurídica y segregación horizontal/vertical	37	4.20. Aportaciones personas expertas	54	
	4.7.1. Personal Funcionario	38	4.20.1. Dinámica 2018	54	
	4.7.2. Personal Laboral	39	4.20.2. Dinámica 2023	56	
	4.7.3. Personal Eventual	41	5	PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS	59
	4.7.4. Personal con discapacidad	41	6	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	61

7	PROGRAMAS DE ACTUACIÓN	63
	P01. Recluta talento	65
	P02. Mentoría para el liderazgo de las mujeres	69
	P03. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género	72
	P04. Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género	77
	P05. Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral	82
	P06. Sensibilización en diversidad sexual y de género	86
	P07. Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación	91
	P08. Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional	95
	P09. Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades	100
	P10. Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género	104
	P11. Construcción de un registro retributivo	108
	P12. Regulación del teletrabajo	112
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Estructura del Sistema	117
	8.1. Órganos de seguimiento y evaluación	119
	8.2. Herramientas de seguimiento y evaluación	121
	8.3. Productos del Seguimiento y Evaluación	122
	ANEXO I: PERSONAS EXPERTAS	126
	ANEXO II: INDICADORES DE CONTEXTO E IMPACTO	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

1	Recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, personal objeto de este Plan de Igualdad	15	11	Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros de trabajo o centros periféricos	36
2	Significado del Índice de presencia relativa de hombres y mujeres – IPRHM	19	12	Personal según su relación jurídica y sexo	37
3	Sistema de gobernanza	24	13	Personal funcionario por niveles	38
4	Fases de elaboración	26	14	IPRHM personal funcionario por Subgrupos	38
5	Misión, visión y valores	30	15	Personal funcionario por Subgrupos	39
6	Efectivos de la Administración General por sexo	32	16	IPRHM personal laboral por Grupos	39
7	Reducción de efectivos de personal al servicio de la Administración General	33	17	Personal laboral por Grupos	40
8	Evolución temporal de efectivos de la Administración General en la última década por sexo	33	18	Segregación vertical por niveles dentro del personal funcionario	42
9	Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo a enero de 2021 publicado en el Registro Central de Personal (RCP)	34	19	Temporalidad en el empleo	45
10	Pirámide de edad del personal de la Administración General (Sirhus DIC2021)	35	20	Formación específica en materia de género	46
			21	Problemas, Necesidades y Retos priorizados con la Comisión Negociadora	60
			22	Objetivos Estratégicos	62
			23	Programas de actuación	64

LISTADO DE ACRÓNIMOS.

PLAN DE IGUALDAD ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

AG: Administración General

AGE: Administración General del Estado

AGJA: Administración General de la Junta de Andalucía

BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

CCAA: Comunidades Autónomas

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

DDTT: Delegaciones Territoriales

DGRHyFP: Dirección General de los Recursos Humanos y Función Pública

DGTSySL: Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral

EEl: Entes Instrumentales

GAP: Análisis de brechas

IA: Índice de Absentismo

IAAP: Instituto Andaluz de Administración Pública

IAM: Instituto Andaluz de la Mujer

IC: Índice de Concentración

ICH: Índice de Concentración Hombres

ICM: Índice de Concentración Mujeres

IECA: Instituto Estadística y Cartografía de Andalucía

IEIG: Informe de Evaluación de Impacto de Género

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

INE: Instituto Nacional de Estadística

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IPRHM: Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

IT: Incapacidad Temporal

JdA: Junta de Andalucía

LGTBI: Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

LPGE: Ley de Presupuestos Generales del Estado

M y H: Mujeres y Hombres

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OE: Objetivos Estratégicos

OEP: Oferta de Empleo Público

ONG: Organización No Gubernamental

PLD: Puestos de Libre Designación

PNR: Problemas, Necesidades y Retos

RCP: Registro Central de Personal

RGP: Registro General de Personal

RPT: Relación de Puestos de Trabajo

RRHH: Recursos Humanos

SGAP: Secretaría General para la Administración Pública

SGFIVyD: Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad

SIRhUS: Sistema de Información de Recursos Humanos

SNL: Según Normativa Laboral

SSCC: Servicios Centrales

STEM: Acrónimo en inglés de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

UIG: Unidades de Igualdad de Género

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados desde la segunda mitad del siglo pasado, no han conseguido todavía la superación de la desigualdad por razón de género, tal como se recoge en la Exposición de Motivos de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; es este inacabado camino hacia la igualdad real y efectiva lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Con la **Ley 9/2018, de 8 de octubre**, por la que se modifica la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.



En estos planes se incluirán los objetivos para la igualdad en el empleo público, las estrategias y medidas para lograr estos objetivos, las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como otras medidas específicas sobre diversidad familiar y personal; serán evaluados cada 4 años y tienen que incluir medidas para corregirlos y mejorarlos.

Por lo cual, el **objetivo principal** de este Plan de Igualdad consiste en **determinar las medidas y acciones que se deben llevar a cabo para corregir las posibles situaciones y problemas que puedan existir de desigualdad entre el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía y su personal eventual.**

A los efectos de este análisis, se entiende comprendido en el ámbito de aplicación del Plan, el personal funcionario (tanto de carrera como en interinidad), el personal laboral (fijo, indefinido no fijo y temporal) incluido en el ámbito del «VI Convenio Colectivo del Personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía» y el personal eventual que preste sus servicios en las diferentes Consejerías, Consejos, Agencias administrativas y de régimen especial tanto a nivel central como periférico¹.

La información relativa al organigrama específico de cada organismo así como la relación de puestos de trabajo puede consultarse en la web de transparencia.

No se incluye en este Plan, el personal funcionario docente, el personal estatutario del Sistema Sanitario Público de Andalucía, ni el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, dado que estos colectivos tienen su normativa propia y no se encuentran incluidos en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Administración General

Personal Funcionario

- De carrera.
- Interino.

Personal Eventual

Personal Laboral del VI Convenio

- Fijo.
- Temporal.
- Indefinido No fijo.

1. Recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, personal objeto de este Plan de Igualdad.

1. La organización institucional así como su organigrama general puede consultarse en : <https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/informacion-institucional-organizativa/organizacion-institucional.html>
La relación de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía puede consultarse en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/sobre-junta/funcionamiento/puestos-trabajo.html>
La relación de puestos de trabajo de las entidades instrumentales puede consultarse en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/empleo-publico/entidades-instrumentales/puestos-trabajo.html>

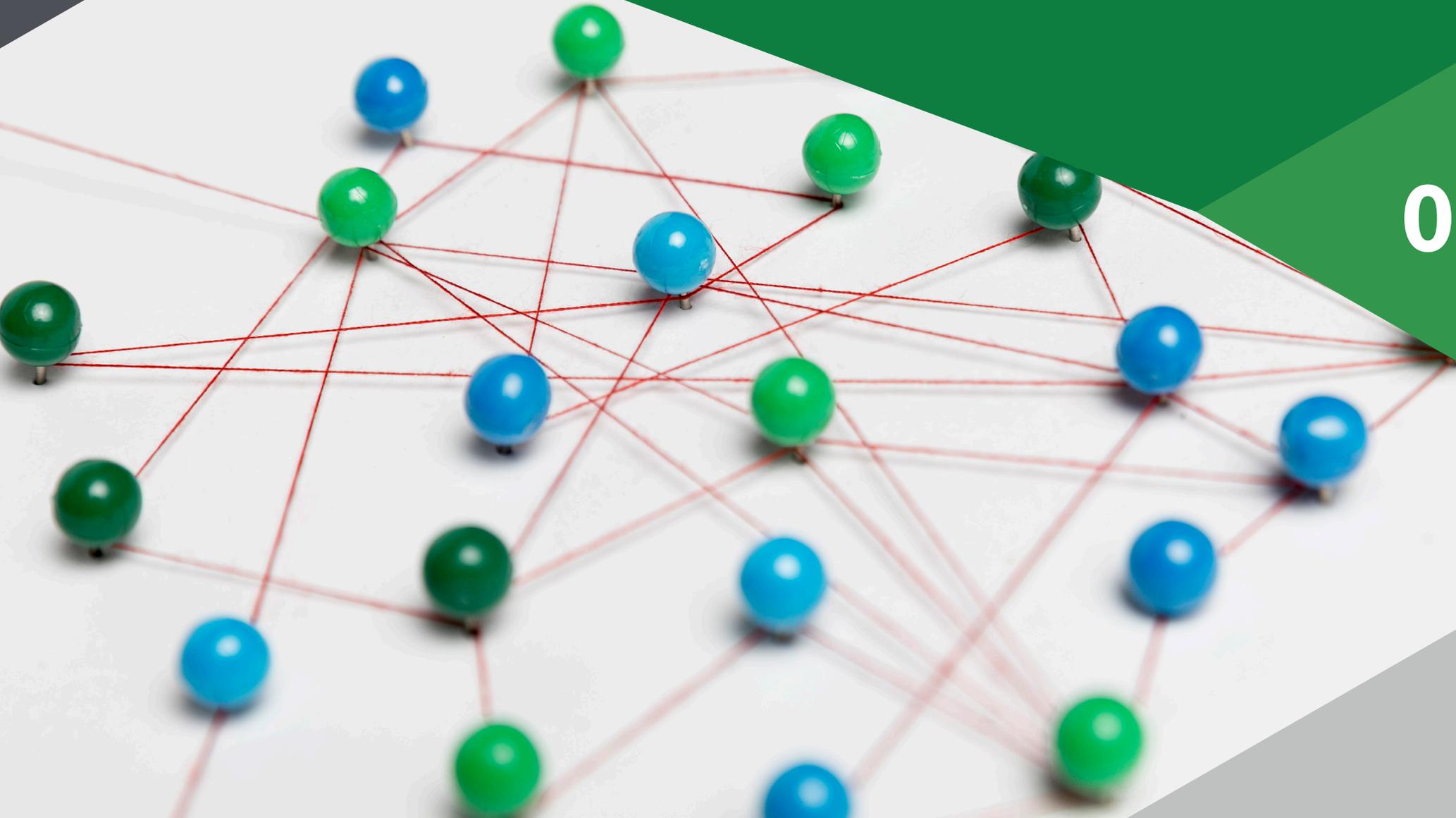
La formulación de este Plan se ha desarrollado siguiendo un proceso participativo, y en su redacción han intervenido representantes y personal de la administración autonómica. Tal como establece la normativa, su diagnóstico se ha elaborado por la Administración de la Junta de Andalucía junto con las organizaciones sindicales, a través de una Comisión de Negociación paritaria, con representación equilibrada de hombres y mujeres, que se constituyó a tal efecto con fecha 4 de febrero de 2022.

A lo largo de todo su desarrollo se ha empleado la metodología de elaboración de planes estratégicos propuesta por el Instituto Andaluz de Administración Pública, en adelante IAAP, y se someterá a un proceso de evaluación dentro del marco institucional de la evaluación de políticas públicas que la Junta de Andalucía está impulsando a través del IAAP. De esta forma, y de acuerdo a la metodología establecida, se ha realizado una evaluación ex-ante del Plan, con el objetivo final de analizar la idoneidad del mismo para alcanzar los objetivos planteados. Como parte de dicha evaluación, siguiendo los principios de colaboración para la formulación del Plan y en aras de su enriquecimiento, se han llevado a cabo diversas técnicas participativas con grupos de personas expertas.



FORMULACIÓN Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

01



1.1 FORMULACIÓN DEL PLAN.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, el Consejo de Gobierno tiene la potestad de establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía (los principios de actuación se contienen en el artículo 4 de la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía).

Asimismo, en el artículo 9 de la mencionada Ley, se establece que corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, en la actualidad es la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Concretamente, es la **Secretaría General para la Administración Pública, en adelante SGAP**, el órgano de planificación del sector público de la Junta de Andalucía, así como de dirección,

impulso, coordinación y gestión de la política de recursos humanos y de organización y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía; teniendo entre sus competencias, además, la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, en virtud del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por su parte, a la **Dirección General de los Recursos Humanos y Función Pública, en adelante DGRHyFP**, le corresponde el estudio, informe y propuesta de medidas relativas al ordenamiento jurídico de la Función Pública, así como la elaboración de estudios, proyectos y directrices en materia de gestión del personal que presta servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y tramitación de las disposiciones de carácter general y de los instrumentos de colaboración, directrices, planes y programas, relativos al ámbito de sus competencias.

Además, como ya se ha visto con anterioridad, el Instituto Andaluz de la Mujer ha querido configurar la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma en los próximos años, mediante la aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028, para proporcionar un marco general alineado con las directrices internacionales en el que puedan encajar los planes de igualdad que después desarrollen las Consejerías de la Junta de Andalucía en su ámbito de competencias.



1.2 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.

Mediante el presente Plan se ha tenido en cuenta pilares, como la transparencia, la rendición de cuentas, la inclusión y la igualdad de género como ejes transversales.

El Plan ha incorporado de manera transversal la **perspectiva de género**, incorporando indicadores específicos de género, y optimizará en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de su aprobación y puesta en marcha.

En materia de inclusión se ha seguido como referencia las recomendaciones prácticas recogidas en el **“Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad²”** se han analizado los datos y desarrollado algunas actuaciones específicas en los programas de actuación definidos mediante el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2030³, si bien entendemos que se deberán abordar actuaciones adicionales en el plan específico en materia de empleo que está realizando la Consejería competente.

➤ Acerca del enfoque transversal de género.

Para analizar la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía, se hará uso del denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM), que responde a la fórmula de cálculo **IPRHM = $[(M-H)/(M+H)]+1$** , donde M y H son el número de mujeres y de hombres, respectivamente. **Conforme al IPRHM, existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad.**

Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos de representación equilibrada, es el que toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando fija el criterio y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su art. 3. Los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo

que valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobrerrepresentación masculina.



2. Significado del Índice de presencia relativa de hombres y mujeres – IPRHM.

2. Publicado en 2015 por el CERMI (Comité Español de representantes de personas con discapacidad) Ver en: <https://cermi.es/noticia/el-gobierno-presenta-el-libro-blanco-de-empleo-y-discapacidad-que-propone-cambiar-la-legislacion-sobre-inclusion-laboral>

3. Publicado en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/areas/administracion-publica/planificacion-estrateg.html>

Mediante el conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se pretende obtener:

- ✦ El análisis y diseño de programas con perspectiva de género que se reflejarán en medidas concretas de actuación.
- ✦ El desarrollo de informes de impacto de género.
- ✦ La definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas las políticas internas de la Administración General.

En algunos casos, cuando existan diferentes categorías, se utilizará el **índice de concentración (IC en adelante)** que se define como el porcentaje en relación a su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los sexos por separado. Se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría por el total de mujeres (**ICM**) o bien el número de hombres en una categoría por el total de hombres (**ICH**). Con la aplicación de estas fórmulas se obtiene información intrasexo, útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. No informa sobre la relación entre sexos.

✦ **Acerca del enfoque inclusivo para el colectivo de personas con discapacidad.**

La Administración de la Junta de Andalucía ha sido pionera en la regulación normativa en materia de empleo de las personas con discapacidad, ya que mediante el **Decreto 93/2006, de 9 de mayo**, por el que se regulaba el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de dichas personas en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, se establecía una reserva de plazas en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al 5% para ser cubiertas entre personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, estableciéndose en las Ofertas en qué cuerpos y, en su caso, especialidades u opciones o categorías profesionales se aplicaría dicha reserva, pudiéndose desglosar de la siguiente forma:

- a) Un mínimo del 4% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en discapacidad intelectual.
- b) Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad que tenga origen en discapacidad intelectual.

Por su parte, la normativa estatal contenida en la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, indicaba que la reserva sería de un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad; de dicho porcentaje, al menos, el 2% sería para personas que acreditaran discapacidad intelectual y el resto de las plazas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Con posterioridad, la **Ley 4/2017, de 25 de septiembre**, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, estableció la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental.

La nueva regulación de la función pública andaluza, en la **Ley 5/2023, de 7 de junio**, sale al paso de las demandas de un nuevo tiempo, con mayor grado de sensibilización con las diversas realidades sociales que nos ha tocado vivir, destacadamente a partir de estos dos últimos años.

Para ello, teniendo en cuenta la transversalidad de los principios de atención a las personas con discapacidad y de igualdad de género, y en el marco de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, respectivamente, implementan factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad.

En esta ley se prevén unidades para facilitar la inclusión del personal con discapacidad, a través del acompañamiento en su incorporación y a lo largo de su desempeño profesional y se regula el acceso al empleo público de estas personas en su artículo 109.

En este Plan se muestra la información relativa a este colectivo de personal, desde los diversos puntos de vista analizados.

Se han tenido en cuenta a la hora de elaborar los programas de actuación aquellas recomendaciones prácticas incluidas en el “Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad” referenciado en el apartado anterior, pero no se abordan en el presente Plan de Igualdad, sino en el ya mencionado Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2030.



GOBERNANZA DE FORMULACIÓN DEL PLAN

02



2.1 SISTEMA DE GOBERNANZA Y METODOLOGÍA EMPLEADA.

El modelo de gobernanza empleado para la formulación de este Plan constituye una de las piezas clave de dicho proceso, ya que establece un marco colaborativo con los diferentes agentes intervinientes.

El siguiente esquema refleja los distintos actores que forman parte de la estructura de Gobernanza:



A continuación se enumeran la composición y funciones de cada uno de ellos, dejando constancia de que, dado que se trata de las personas titulares de los puestos que se indican a continuación, a la hora de nombrarlas se han debido tener en cuenta las reglas de representación que establece la normativa en materia de igualdad (40%- 60%), garantizando la **presencia equilibrada de mujeres y hombres**.

El **Comité Directivo**, constituido el 30 de junio de 2021, es el órgano responsable de marcar la dirección estratégica del Plan y está integrado por todas las personas que ostentan el cargo de titular de:

- ❖ la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- ❖ la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
- ❖ la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad de la Consejería de Integración Social, Juventud, Familias e Igualdad.

- ❖ la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- ❖ la Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública.
- ❖ la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.

Son funciones del Comité Directivo las siguientes:

- ❖ Designar a las personas integrantes del Comité Técnico, que deberán proveer a la Oficina Técnica de la información que consideren relevante para caracterizar la situación y necesidades del Plan, y elaborar los programas de actuación que propongan desarrollar.
- ❖ Marcar las prioridades de la Administración General de la Junta de Andalucía en materia de Igualdad.
- ❖ Validar los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad.
- ❖ Aprobar formalmente la propuesta del Plan de Igualdad.

Según esto el **Comité Técnico**, constituido con fecha 22 de julio de 2021, está formado por las Unidades de Igualdad de Género, dependientes de cada una de las Consejerías, y una persona por cada órgano promotor:

- ❖ Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
- ❖ Dirección General de Presupuestos.
- ❖ Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad.
- ❖ Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.
- ❖ Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública.
- ❖ Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.

Son funciones del Comité Técnico las siguientes:

- ❖ Aportar datos e información de contexto.
- ❖ Consensuar enfoques en la fase de diagnóstico.
- ❖ Participar en el diseño y definición de las medidas o proyectos en las que se articulará el Plan de Igualdad.

En cuanto a las **personas expertas** en materia de igualdad de género participantes, cabe señalar que se han realizado diversas técnicas, una en septiembre de 2018 y otra en marzo de 2023, cuyas conclusiones se han incorporado a lo largo del presente documento. Las personas participantes, en cada uno de los grupos focales, pueden consultarse en el anexo I.

Este Plan ha sido negociado con otros agentes implicados, en este caso los representantes sindicales; de cara a regular su participación, se ha constituido, como ya se ha dicho, una **Comisión Negociadora**, en la que participan de forma paritaria la representación de la Administración y del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, a los cuáles se les tendrá en cuenta como participantes en la elaboración del mismo en las fases indicadas a continuación:

2

Completar Diagnóstico

- Comité Técnico.
- Comisión Negociadora.
- Otros.

4

Plan de Actuación

Objetivos Estratégicos y Líneas Estratégicas. Programas y medidas.

- Comité Técnico.
- Comisión Negociadora.
- Comité Directivo.
- Otros.

1

Elaborar Diagnóstico Preliminar

- Oficina Técnica del plan.
- Comisión Negociadora.

3

Priorizar Elementos del mismo

- Comisión Negociadora.
- Comité Directivo.

La consecución de los Objetivos Estratégicos (OE) establecidos se concretan en los Programas de actuación que configuran el presente Plan. Cada Programa de actuación y medida llevará asociado, a su vez, uno o varios indicadores de resultados y de realización, indicando también a quién va dirigido, recursos económicos, humanos y cronograma de ejecución.

Con el conjunto de todos los indicadores citados, se construye un sistema de seguimiento y evaluación que permitirá realizar un análisis previo de evaluabilidad o evaluación ex ante (previa a su ejecución), intermedia (a lo largo de la ejecución) y final, tal como se expone en el apartado 8. De este modo, se podrá medir el impacto que la ejecución del Plan de Igualdad tenga a lo largo del período establecido entre los años 2023 y 2027.

Por otro lado, indicar que se sondeó mediante un cuestionario a los empleados y empleadas públicas, en materia de igualdad, en julio de 2018, cuyas conclusiones también se han tenido en cuenta en su elaboración, así como mediante la realización de varios grupos focales celebrados en 2022.

La **Oficina Técnica del Plan** está constituida por personal al servicio de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y de

la Secretaría General para la Administración Pública, dependiente de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, cuya función es la de redactar el Plan así como coordinar a todos los entes implicados en la estructura de gobernanza.

El **Grupo de Evaluación de Políticas Públicas**, perteneciente al Instituto Andaluz de Administración Pública, (IAAP) cuya función es la de asesoramiento especializado en metodología de evaluación y elaboración de planes estratégicos.

En consonancia con lo expuesto, la elaboración de este Plan de Igualdad ha seguido una metodología participativa, con el objetivo de obtener una estrategia transparente, responsable, eficaz y coherente con las necesidades reales de la organización⁴.

4. La metodología seguida para su realización es la establecida por el IAAP y puede consultarse en la siguiente dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/evaluacion.epp>



2.2

OBJETIVO GENERAL / BENEFICIOS PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO.

El **objetivo general de este Plan** es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Asimismo se quiere poner el foco en determinados aspectos, entre los que se encuentra el combatir la percepción negativa de las políticas de igualdad, por parte del personal empleado público, éste tiene que conocer sus derechos en dicho sentido.

En concreto, los **beneficios** que se producen en el personal, son los que se enumeran a continuación, entre otros:

➤ Profesionales más motivados al facilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentarse la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.

- Modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Instrumentos de planificación atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género, o en casos de acoso y/o de violencia contra las mujeres u otras discriminaciones.
- Más movilidad y posibilidades de promoción en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Nuevos sistemas de formación y de sensibilización del personal empleado público en materia de género, de prevención de cualquier tipo de violencia, inclusión y diversidad.



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

03



3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

Todas las medidas que conforman este Plan de Igualdad se fundamentan en los siguientes **principios básicos**:

- ✦ Igualdad entre mujeres y hombres. Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan, entre otros, en los siguientes supuestos: acceso al empleo público, clasificación profesional, retribuciones, salud laboral y desarrollo de la carrera profesional.
- ✦ Transversalidad.
- ✦ Participación.
- ✦ Seguimiento y mejora continua.
- ✦ Comunicación no sexista.
- ✦ Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

A continuación se enuncian la **Misión, la Visión y los Valores del Plan**, que constituyen el punto de referencia para su formulación, así como la inspiración y motivación para su futura implementación.

Con todo ello, y por ende con el Plan, se pretende dar respuesta a los principales problemas, necesidades y retos del sector, identificados en el diagnóstico realizado.

VALORES

- Igualdad
- Equidad
- Libertad
- Interculturalidad
- Diversidad
- Participación activa

MISIÓN

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

VISIÓN

Ser una Administración referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género.

DIAGNÓSTICO - CONCLUSIONES GENERALES

04



4 DIAGNÓSTICO - CONCLUSIONES GENERALES.

El periodo de referencia de los datos analizados ha sido 31 de diciembre de 2021 los cuales se han obtenido a través de SIRhUS. Como resultado del análisis de situación realizado, a continuación se exponen las principales conclusiones obtenidas.

4.1 EFECTIVOS DE PERSONAL.

✦ La plantilla al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía consta de 40.720 efectivos (25.860 mujeres y 14.860 hombres). El 64% son mujeres frente al 37% de hombres, es una **Administración feminizada** (IPRHM=1,27).

✦ El **personal funcionario** asciende a un total de 19.789 personas (11.194 mujeres y 8.595 hombres), el 56,57% son mujeres, frente al 43,43% de hombres. Dicho colectivo está ligeramente feminizado (IPRHM=1,13).

✦ El **personal laboral** asciende a un total de 20.931 personas (14.666 mujeres y 6.265 hombres), el 70% son mujeres, frente al 30% de hombres. Este colectivo está ampliamente feminizado (IPRHM=1,40).

✦ El **personal eventual**, asciende a 213 personas (112 mujeres y 101 hombres), el 53% son mujeres frente al 47% de hombres, según el IPRHM=1,05, existe prácticamente paridad, si bien las mujeres pierden representatividad frente al total de la plantilla. Este personal supone el 0,52% del total de la misma.

✦ Las **personas con discapacidad reconocida** ascienden a 1.713 personas (990 mujeres y 723 hombres) de las cuales el 58% son mujeres frente al 42% hombres. Es un colectivo ligeramente feminizado, conforme al IPRHM=1,16. Suponen el 4,21% de la plantilla.

En el presente diagnóstico, el personal objeto de estudio se distribuye de la siguiente manera:

Efectivos de la Administración General



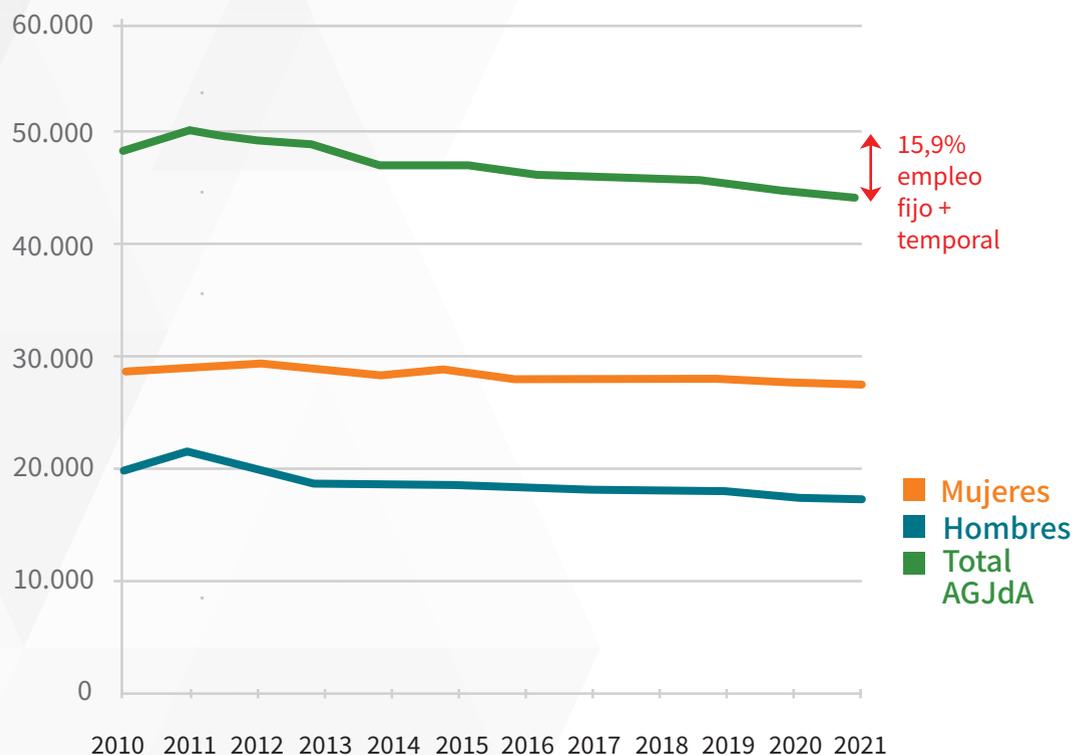
Personal Eventual



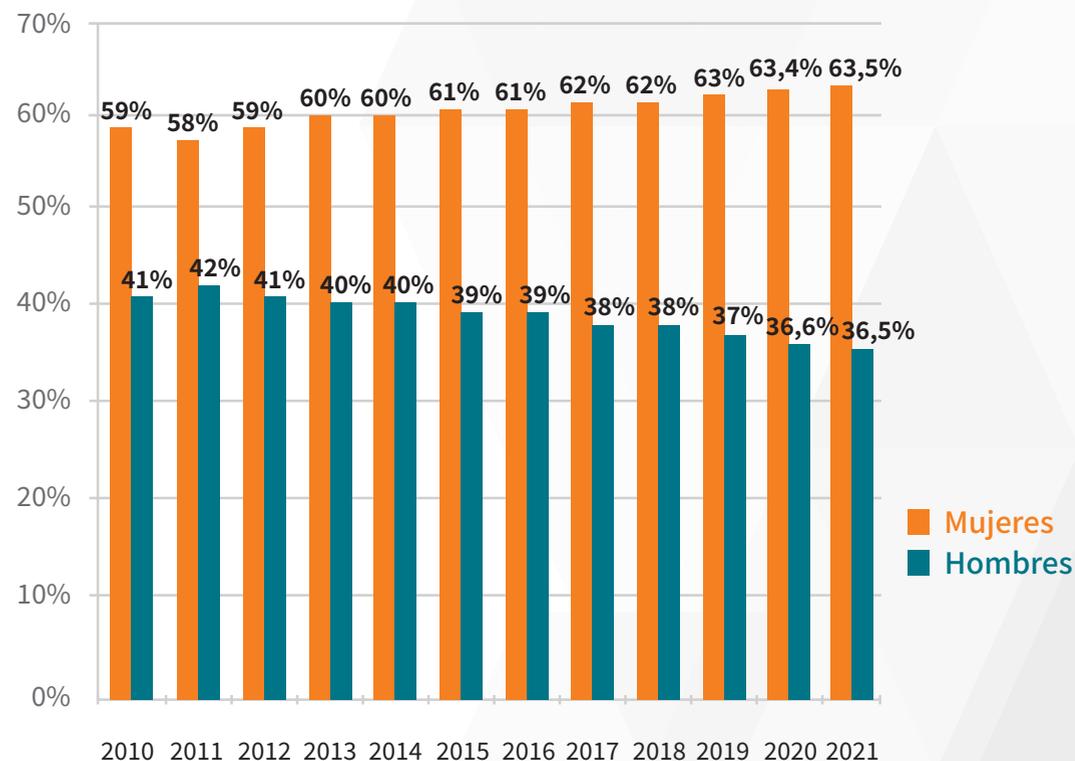
4.2

EVOLUCIÓN DE EFECTIVOS EN LA ÚLTIMA DÉCADA.

La plantilla del personal empleado público ha disminuido un 15,9% en la última década y la feminización se ha mantenido en sentido creciente. Desde 2015 la feminización supera el equilibrio normativo (**más de 60% de mujeres**).



7. Reducción de efectivos de personal al servicio de la Administración General.



8. Evolución temporal de efectivos de la Administración General en la última década por sexo.

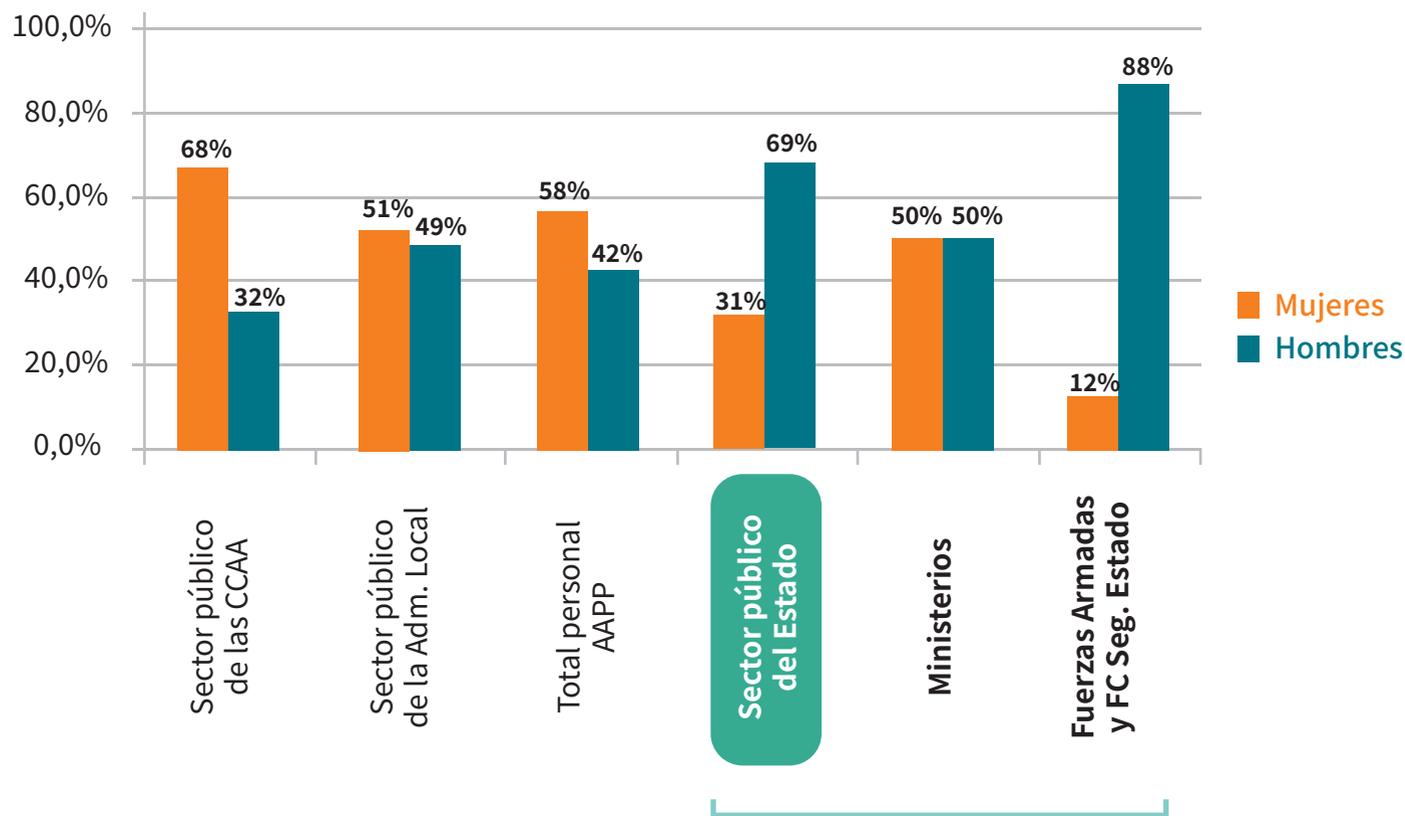
El colectivo de personas con discapacidad ha ido creciendo en la última década (de 3,26% a 4,21%) y su feminización también, pero de manera menos acusada (de ser un colectivo paritario a ligeramente feminizado - IPRHM=1,16).

4.3

COMPARATIVA CON OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

✦ Todas las **Administraciones Públicas** están **feminizadas** a excepción de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Estas diferencias están motivadas por las diferentes competencias que asumen cada una de las Administraciones: por un lado, las competencias descentralizadas están vinculadas con salud, educación o políticas sociales, ámbitos que suelen tener una mayor presencia femenina; mientras que las competencias estatales como seguridad y defensa, son profesiones que tradicionalmente han desempeñado los hombres.

✦ En el personal que presta sus servicios en los Ministerios existe paridad.



9. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo a enero de 2021 publicado en el Registro Central de Personal (RCP).

4.4 PIRÁMIDE DE EDAD Y JUBILACIÓN.

La Administración General de la Junta de Andalucía es una **Administración envejecida**, el 71,30% del personal supera los 50 años (en la Administración General del Estado suponen el 64%). La mitad de la plantilla está en la franja de 51 a 60 años que es la más feminizada, el 64% son mujeres (tal como puede verse en la pirámide de edad, en el Estado son el 43,54%, es una Administración más envejecida que la del Estado).

El colectivo de **personas con discapacidad** se concentra principalmente en la franja de 51 a 60 años (el 46,35%) en la cual el 59% son mujeres frente al 41% que son hombres. Sigue una pauta similar al colectivo global.

El **personal eventual** presenta equilibrio con respecto al sexo con cierta tendencia a la feminización en todos los tramos, excepto en el de 51 a 60 años, en el que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres.

Dicho colectivo se concentra principalmente en el tramo de 36 a 50 años independientemente del sexo, por lo tanto el personal eventual es más joven que el personal de la Administración General.

En diciembre de 2030 se habrá jubilado el 40% de la plantilla del personal empleado público. La jubilación afectará a las mujeres prácticamente de manera similar a su superioridad porcentual.

Respecto a las personas con discapacidad, indicar que en diciembre de 2030 se habrán jubilado 729 personas, lo que representa el 42,56% del total de este colectivo (61% mujeres y 39% hombres).



10. Pirámide de edad del personal de la Administración General (Sirhus DIC2021).

4.5

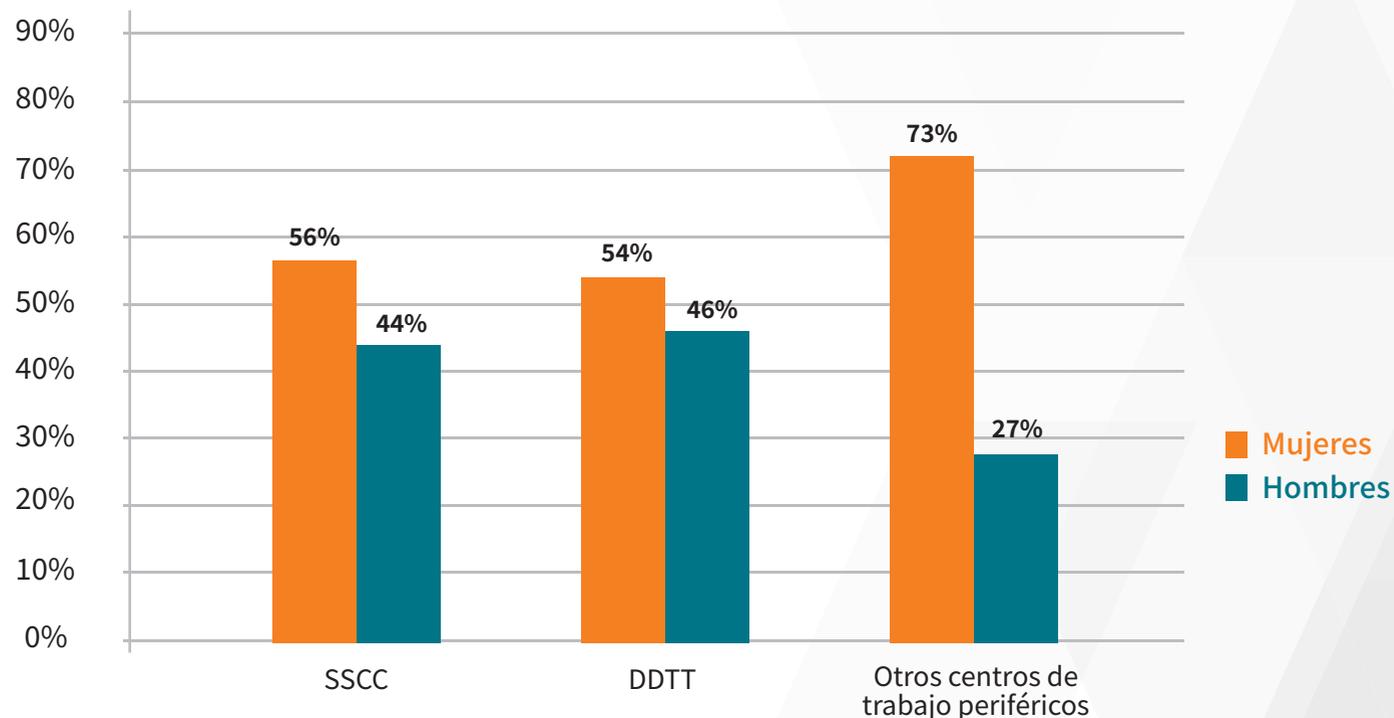
DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS/AGENCIAS.

Las Consejerías con competencias en materia de educación y cuidados son las más feminizadas (Educación y Deporte (IPRHM=1,55) e Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47)). Estas dos Consejerías aglutinan prácticamente la mitad de la plantilla.

El ámbito de la prevención de riesgos laborales y la Consejería competente en el sector agrícola son los más masculinizados.

El personal con discapacidad se distribuye principalmente en las Consejerías con competencias en materia de educación y cuidados con independencia del sexo.

En función de la distribución territorial del puesto de trabajo, es decir, según si el puesto de trabajo se ubica en Servicios Centrales (SSCC), Delegaciones Territoriales (DDTT) o en otros centros de trabajo o centros periféricos (Residencias (de personas Asistidas, de Mayores), Institutos, Centros (de Día, Menores, Empleo, Protección, Prevención de Riesgos laborales, Valoración), Escuelas, Bibliotecas, Equipos de Orientación Educativa, Servicios Apoyo a la Administración de Justicia, Museos, etc.), el personal se distribuye de la siguiente manera, destacando el que presta servicios en Otros centros periféricos (73% mujeres, frente al 27% hombres):



4.6 DESCENDENCIA.

El sistema no recoge datos de tipos de familia, el número de descendientes se obtiene del que se declara para el cálculo de las retenciones con cargo al **IRPF**. Al ser un dato poco preciso no se han obtenido conclusiones fiables que puedan enriquecer el diagnóstico.

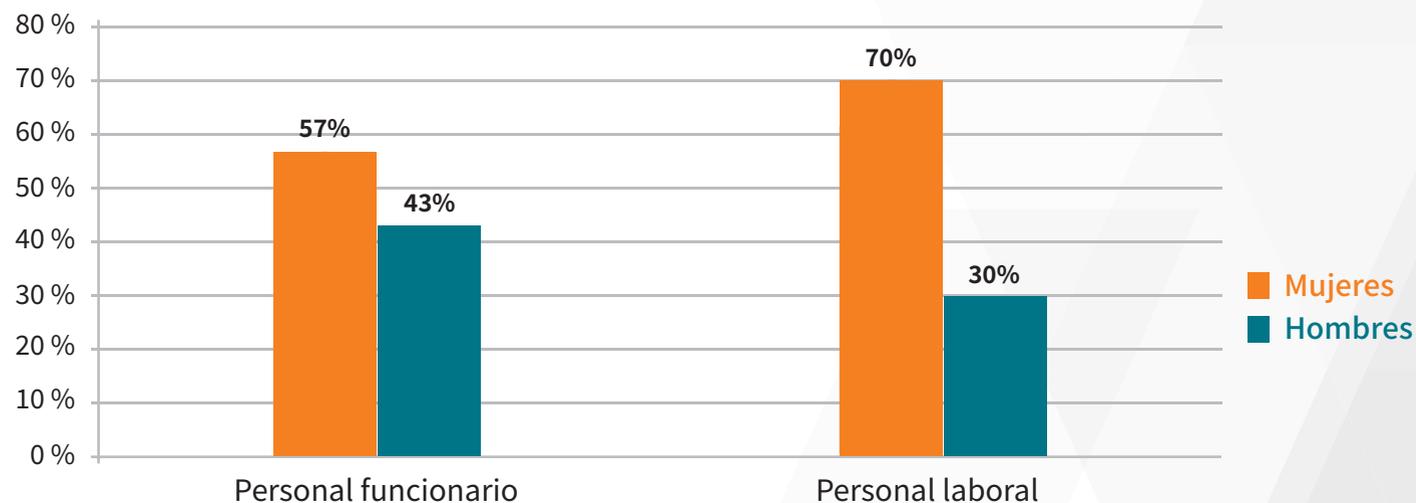


4.7 RELACIÓN JURÍDICA Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL/VERTICAL.

El 49% del personal al servicio de la **Administración General** es personal funcionario frente al 51% que es personal laboral. El personal laboral es ligeramente superior al personal funcionario, 2 puntos porcentuales por encima, si bien se está equilibrando la proporción con respecto al año anterior.

Aunque ambos colectivos están sobrerrepresentados por mujeres, en el colectivo laboral esta **sobrerrepresentación femenina** es más acusada por encima del equilibrio representativo.

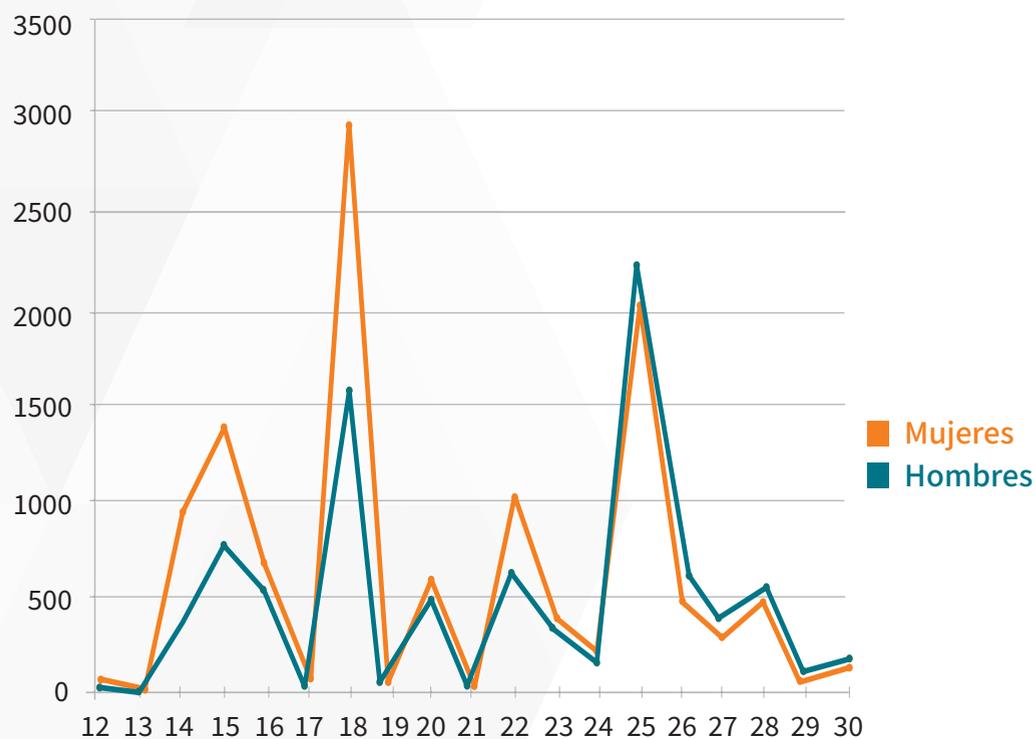
El empleo público, en ambos sexos, se distribuye entre personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, mientras que los hombres se distribuyen fundamentalmente entre el personal funcionario de carrera. Es éste último colectivo el menos feminizado (IPRHM = 1,10).



4.7.1 PERSONAL FUNCIONARIO.

Existe **segregación vertical** por Subgrupos y niveles: las mujeres se concentran principalmente en el Subgrupo C1 (IPRHM=1,24) y los hombres en el A1 (IPRHM=0,98), asimismo las mujeres se concentran principalmente en los niveles inferiores del 12 al 24 y los hombres en los superiores del 25 al 30.

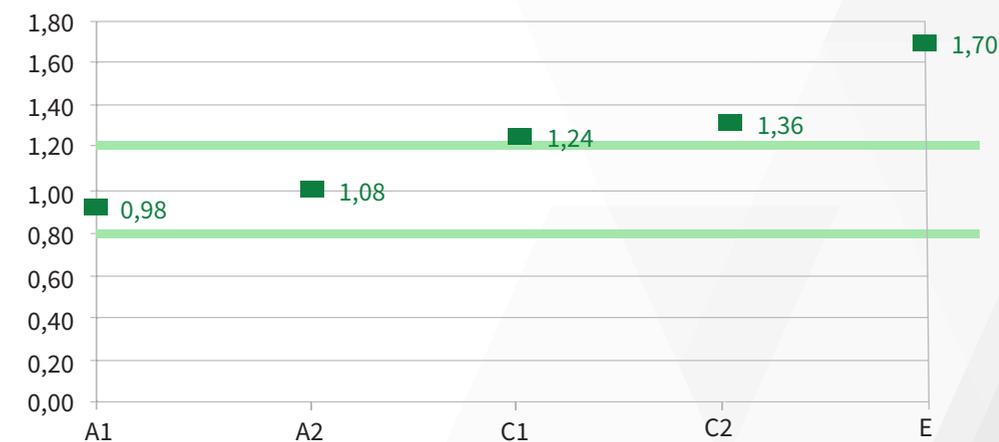
La sobrerrepresentación femenina aumenta conforme disminuyen los requisitos exigidos para el acceso al puesto. Se observa una **tendencia ascendente de la presencia femenina hacia la paridad en el Subgrupo A1 en los últimos años.**



13. Personal funcionario por niveles.

Existe segregación horizontal a nivel de Cuerpos. Los más feminizados son el C11 Cuerpo General de Administrativos y el C21 de Auxiliares Administrativos (IPRHM=1,46).

Al igual que se da en la sociedad en general, el sector de las TIC está muy masculinizado (el 74% son hombres).



Sobrerrepresentación masculina (<0,80);
Sobrerrepresentación equilibrada (0,80-1,20);
Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

14. IPRHM personal funcionario por Subgrupos.

Hay un déficit de profesiones STEM (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) en el personal de Administración General (sólo el 2,72% del total del personal de la Administración General tiene estas titulaciones). Esto se da de manera más acusada en el personal laboral (sólo el 0,21% del personal laboral tienen estas titulaciones frente al 5,54% del personal funcionario) y en las mujeres, independientemente de su relación jurídica (sólo el 1,16% del total de mujeres tienen estas titulaciones frente al 5,54% del total de los hombres).

La mayoría del personal funcionario se concentra en los cuerpos generales, los cuales están feminizados por encima del equilibrio representativo, resaltando especialmente el C11 Administrativos y el C21 Auxiliares Administrativos.

Los cuerpos más feminizados son los relacionados con los cuidados, la salud, la educación, archivos, bibliotecas y, en general, con la cultura; por contra los más masculinizados son las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.

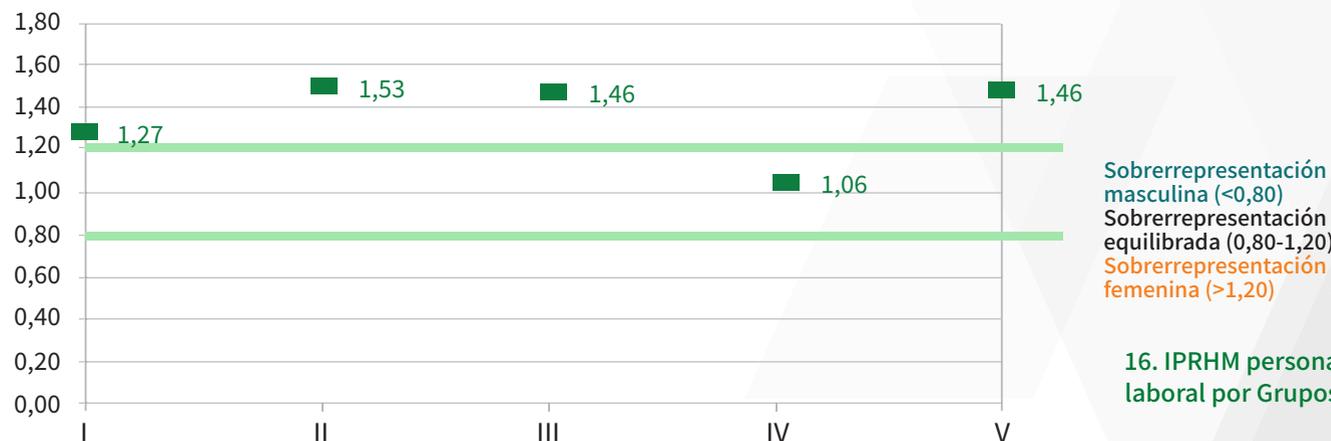
Subgrupos	Mujeres	Mujeres%	Hombres	Hombres%	Total	Total%	IPRHM	ICM	ICH
A1	3.504	48,86 %	3.667	51,14 %	7.171	36,24 %	0,98	31,30 %	42,66 %
A2	1.706	54,00 %	1.453	46,00 %	3.159	15,96 %	1,08	15,24 %	16,91 %
C1	4.653	61,99 %	2.853	38,01 %	7.506	37,93 %	1,24	41,57 %	33,19 %
C2	1.314	67,98 %	619	32,02 %	1.933	9,77 %	1,36	11,74 %	7,20 %
E	17	85,00 %	3	15,00 %	20	0,10 %	1,70	0,15 %	0,03 %
	11.194	56,57 %	8.595	43,43 %	19.789	100,00 %	1,13	100,00 %	100,00 %

15. Personal funcionario por Subgrupo.

4.7.2

PERSONAL LABORAL.

El personal laboral es el más feminizado (IPRHM=1,40), especialmente los Grupos II (IPRHM=1,53), III y V (IPRHM=1,46). El Grupo IV (IPRHM=1,06) es prácticamente paritario, le sigue el Grupo I (IPRHM=1,27) con el menor índice de feminización.



16. IPRHM personal laboral por Grupos.

Las categorías profesiones relacionadas con los cuidados, la salud, la educación y la limpieza están altamente feminizadas (IPRHM>1,56). Estas son:

- ✦ Técnico/a Superior de Educación Infantil, ocupada en un 97,37% por mujeres.
- ✦ Auxiliar de Enfermería, ocupada en un 94,08% de mujeres.
- ✦ Educador/a Infantil, ocupada en un 93,68% de mujeres.
- ✦ Personal de Limpieza y Alojamiento, ocupada en un 93,38% de mujeres.
- ✦ Diplomado/a en Trabajo Social o equivalente, ocupada en un 90,75% de mujeres.
- ✦ Personal Técnico en Integración Social, ocupada en un 87,89% de mujeres.
- ✦ Monitores Escolares, ocupada en un 83,94% de mujeres.
- ✦ Personal Asistente en Restauración, ocupada en un 78,06% de mujeres.
- ✦ Personal Técnico en Integración Sociocultural, ocupada en un 78,06% de mujeres.

Las categorías profesiones relacionadas con el mantenimiento y la conducción de vehículos están altamente masculinizadas (IPRHM<0,38):

- ✦ Conductor/a, ocupada en un 97,07% de hombres.
- ✦ Oficial 2ª Oficios, ocupada en un 89,98% de hombres.
- ✦ Jefe/a de Servicios Técnicos y/o Mantenimiento, ocupada en un 89,66% de hombres.
- ✦ Oficial Primera Oficios, ocupada en un 86,25% de hombres.
- ✦ Personal de Oficios, ocupada en un 81,11% por hombres.

Subgrupos	Mujeres	Mujeres%	Hombres	Hombres%	Total	Total%	IPRHM	ICM	ICH
I	577	63,34 %	334	36,66 %	911	4,35 %	1,27	3,93 %	5,33 %
II	1.640	76,53 %	503	23,47 %	2.143	10,24 %	1,53	11,18 %	8,03 %
III	4.097	72,93 %	1.521	27,07 %	5.618	26,84 %	1,46	27,94 %	24,28 %
IV	1.576	52,89 %	1.404	47,11 %	2.980	14,24 %	1,06	10,75 %	22,41 %
V	6.776	73,03 %	2.503	26,97 %	9.279	44,33 %	1,46	46,20 %	39,95 %
	14.666	70,00 %	6.265	30,00 %	20.931	100,00 %	1,40	100,00 %	100,00 %

17. Personal laboral por Grupos.

4.7.3 PERSONAL EVENTUAL.

El personal eventual, en general, ocupa puestos asimilados al Subgrupo A1, a nivel global existe paridad con una ligera tendencia a la feminización en todos los niveles, a excepción de los siguientes:

El personal asimilado **al nivel 30 está muy masculinizado**, son los puestos de Coordinación General (IPRHM=0,50) y Dirección de Área (IPRHM=0,40), (6,57% del colectivo) muy por encima del equilibrio representativo.

El personal asimilado al nivel 28 en los puestos de Asesoría de Información y Documentación y Jefatura de Gabinete (2,82% del colectivo), están ocupados al 100% por mujeres y, el nivel 24 Asesoría (4,23% del colectivo) está feminizado por encima del equilibrio representativo (IPRHM=1,33).

4.7.4 PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

Existe cierta segregación horizontal en el colectivo de personal funcionario con discapacidad, concentrándose las mujeres principalmente en los Subgrupos C1 y C2 (IPRHM=1,1) y los hombres en el Subgrupo C1 seguido del A1 (IPRHM=0,88).

Las personas con discapacidad reconocida con vinculación laboral se concentran mayoritariamente en el Grupo V (IPRHM=1,22) en las categorías de Personal de Servicios Generales y Personal de Limpieza y Alojamiento. No parece haber segregación horizontal en este colectivo.



4.8 PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN Y SEGREGACIÓN VERTICAL.

Existente representación equilibrada entre el personal que ocupa puestos de libre designación (niveles 27 al 30), aunque con una **ligera tendencia a la masculinización**. El porcentaje de mujeres en estos niveles no es proporcional a su representación en la plantilla en general. Existe aún **segregación vertical** en este personal.

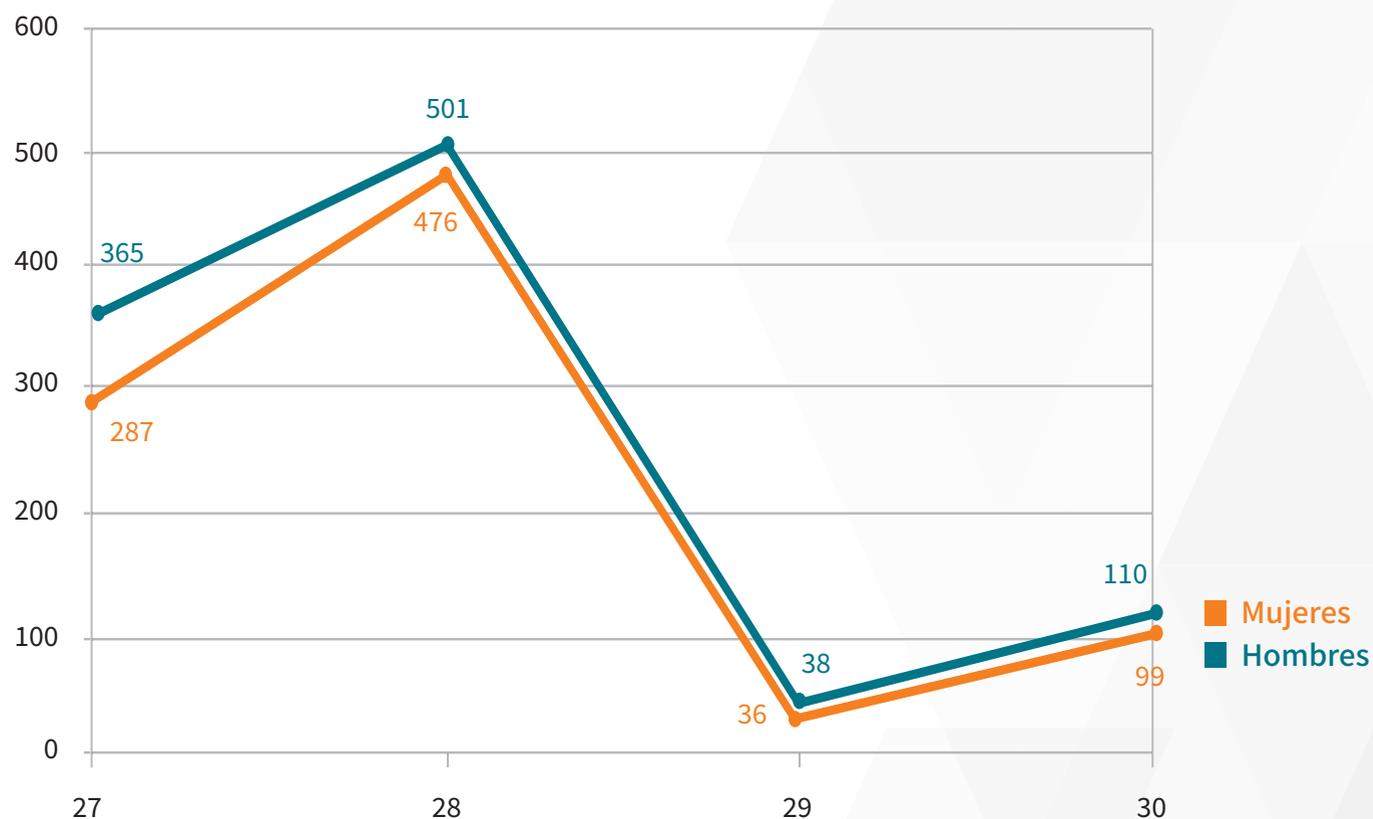
Las secretarías de personal alto cargo de niveles 17 y 18 están muy feminizadas (IPRHM por encima de 1,6).

Conforme se avanza en la edad, las mujeres pierden representatividad dentro del colectivo de PLD especialmente a partir de los 51 años en adelante.

Existente representación equilibrada entre hombres y mujeres en el tramo de edad comprendido entre los 36-50 años de edad.

En los tramos de edad comprendidos entre los 51 a 60 años y las personas mayores de 60 años, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM 0,88 y 0,85 respectivamente).

Se podría concluir que el factor edad sí afecta a las mujeres de cara a ser PLD.



18. Segregación vertical por niveles dentro del personal funcionario.

4.9

PERSONAL QUE OCUPA PUESTOS “SEGÚN NORMATIVA LABORAL”.

- ✦ El **personal SNL de los Grupos I y II** está bastante **feminizado**, por encima de su peso en la plantilla (IPRHM=1,56), la mayor parte pertenece a las categorías profesionales de Educador/a Infantil y Diplomado/a en trabajo social o equivalente.
- ✦ El **personal SNL de Grupos III y IV** está muy **masculinizado**, principalmente por el sector de la conducción, mecánica y mantenimiento ((IPRHM=0,03), 100% hombres).
- ✦ Es un colectivo muy **envejecido**, el 82,47% es mayor de 50 años.



4.10

DIFERENCIA SALARIAL.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, no derivan de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles más bajos en la escala retributiva que éstas desempeñan, también tiene influencia la mayor tendencia a utilizar medidas de conciliación por parte de las mujeres, algunas de las cuales conllevan deducción salarial.

- ✦ En 2021 hubo una diferencia salarial del 12,71% a nivel global en la plantilla de la Administración General.
- ✦ En general, con independencia del colectivo, **la diferencia salarial es menor entre quienes desempeñan los puestos de mayor responsabilidad en la estructura administrativa.** El colectivo de personas con discapacidad sigue una pauta similar pero con diferencias salariales mucho menores.



4.11 ANÁLISIS RETRIBUTIVO POR FRANJAS SALARIALES.

Este análisis se ha realizado teniendo en cuenta los intervalos salariales correspondientes a las retribuciones concretas y percibidas por todas aquellas personas que han prestado sus servicios durante todo el año, no se han contemplado periodos inferiores al año, se destacan las siguientes conclusiones:

✦ En el **personal de la Administración General de la Junta de Andalucía** ha existido diferencia salarial (debida a la segregación vertical y horizontal ya vista), durante la última década principalmente en los puestos más altos cuyo salario es superior a los 42.000 euros. Esta diferencia se acrecienta si se analizan los importes netos, según lo cual las mujeres han tenido más deducciones, por diversos motivos (entre ellos las medidas de conciliación).

✦ A lo largo de la última década las **mujeres** se han concentrado mayoritariamente en la franja de **18.000 a 24.000 €** en cuanto a salarios brutos se refiere, mientras que los **hombres** en el siguiente tramo **24.000 a 30.000€**.

✦ En el **personal eventual** el nivel de feminización disminuye conforme aumenta el nivel salarial, si bien en la franja **> 42.000 euros** existe paridad a excepción de los niveles 30 de Coordinación General, Dirección de área y Dirección de Comunicación que están muy masculinizadas (IPRHM<0,5).

4.12 MOVILIDAD POR SALUD LABORAL.

✦ Las mujeres hacen uso de esta movilidad en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla, independientemente de su relación jurídica.



4.13 TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.

❖ La tasa de temporalidad en el empleo, en general, en Andalucía es casi 10 puntos porcentuales más alta que en el resto de España. En ambos casos es mayor para las mujeres.

❖ En el **personal de la Administración General de la Junta de Andalucía** se sitúa en el **20,7%**, es mayor para las mujeres. Esta tasa es inferior a la global del empleo general en Andalucía y en España.

❖ Por sexos las tasas de temporalidad en la Junta de Andalucía, alcanzan el 24,5%, en el caso de las mujeres, frente al 14,3% en el caso de los hombres.

❖ La **temporalidad en el empleo afecta principalmente a las mujeres**, por encima de su sobrerrepresentación en la plantilla, especialmente en el colectivo del personal laboral, con la existencia de profesiones altamente feminizadas como es el Personal de Limpieza y Alojamiento.

	Mujeres	Mujeres%	Hombres	Hombres%	Total	IPRHM
Empleo fijo	19.052	60,3 %	12.568	39,7 %	31.620	1,21
Personal Funcionario interino	1.683	69,0 %	755	31,0 %	2.438	1,38
Personal laboral temporal	4.498	77,0%	1.342	23,0 %	5.840	1,54
Total empleo temporal	6.181	74,7 %	2.097	25,3 %	8.278	1,49
	24,5 %		14,3 %		20,7 % Temporalidad	

19. Temporalidad en el empleo.

4.14 FORMACIÓN.

En este apartado se ha analizado la formación oficial impartida por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Las **mujeres** se han **formado más** en general (72,32%), y en particular **en materia de género (79,13%)**, que los hombres a lo largo de la última década por encima de su representación en la plantilla.

Asimismo el personal funcionario (63%) se ha formado más que el personal laboral en esta materia.

El personal docente es principalmente masculino, si bien se ha ido equilibrando desde 2017 hasta alcanzar una representación equilibrada, no paritaria, del 60% de hombres y el 40% de mujeres.

Las mujeres docentes tienen una valoración ligeramente superior a la de los hombres en las encuestas de satisfacción (8,83 frente a 8,66 los hombres).

	Mujeres	Mujeres%	Hombres	Hombres%	Total	IPRHM
Prevención de la Violencia de género y del Acoso por Razón de género	698	81,07 %	163	18,93 %	861	1,62
Igualdad de género. Nivel básico	908	78,55 %	248	21,45 %	1.156	1,57
Normativa en materia de igualdad de género	11	84,62 %	2	15,38 %	13	1,69
Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora	7	70,00 %	3	30,00 %	10	1,40
Integración de la perspectiva de género en la gestión pública	44	64,71 %	24	35,29 %	68	1,29
Total asistentes	1.688	79,13 %	440	20,87 %	2.108	1,58

20. Formación específica en materia de género.

4.15 PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO.

A la fecha del estudio los procesos están en marcha y no se ha podido realizar un análisis pormenorizado de los datos; no obstante, entendemos que las conclusiones extraídas del análisis y distribución por cuerpos del personal funcionario y de las categorías del personal laboral, conforme a lo expuesto anteriormente en el apartado específico de este documento, cuando se analiza la relación jurídica del personal y la segregación horizontal, se pueden extrapolar a este apartado.

A continuación se exponen las **conclusiones derivadas de los procesos correspondientes a las OEP 2015 y 2016**, según el último estudio realizado por el IAAP que son los que se han podido analizar al estar finalizados.

4.15.1 PROCESOS SELECTIVOS PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2015/16.

- ❖ Las mujeres sólo obtienen mejores resultados en el Subgrupo C2.
- ❖ En general, solicitan y se presentan a estos procesos el doble de mujeres que de hombres, si bien éstos últimos obtienen mejores resultados.
- ❖ Las mujeres suelen decantarse por los Subgrupos inferiores en los que los temarios son más reducidos.



4.15.2 **PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2015/16.**

✦ En general, el total de **mujeres solicitantes y presentadas supera al de hombres**. Al igual que ocurre con los procedimientos de acceso libre, los hombres obtienen mejores resultados que las mujeres, en proporción al número de ellos que se presentan.

✦ Los **hombres** se presentan fundamentalmente al **Subgrupo A1**, las **mujeres** a los **Subgrupos A2 y C1**. Las mujeres sólo obtienen mejores resultados en el Subgrupo C1, los hombres obtienen mejores resultados en los Subgrupos A1, A2 y C2.

✦ Las mujeres promocionan un año más tarde que los hombres, siendo la edad media de promoción **46 años**.

4.15.3 **PROCESOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL LABORAL.**

Ante la falta de sistematización de los datos en ambos tipos de procesos, no se ha podido realizar un análisis automatizado de los datos de acceso a la condición de personal laboral fijo, ni de los concursos de promoción del personal laboral.



4.16 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Con respecto a las medidas de conciliación se ha analizado la tendencia en la **última década**, obteniéndose las siguientes conclusiones:

✦ Las **medidas** han estado **sobreutilizadas por las mujeres**, por encima de su superioridad en la plantilla (74,30% mujeres, 25,70% hombres).

✦ Debido a la pandemia y a la aparición del teletrabajo, la solicitud de estos permisos ha disminuido drásticamente en 2020, de forma más acusada entre las mujeres.

✦ A raíz del cambio de normativa en 2019 los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento se están equiparando especialmente entre el personal funcionario de carrera y laboral fijo donde se ha alcanzado la paridad.

✦ La medida de conciliación más utilizada y de mayor duración, en el período 2010-2021, ha sido el permiso no retribuido (37,92%), seguido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (30,74%), la reducción de jornada (25,95%) y las excedencias (5,40%).

✦ En dicho período, si se analizan los índices de concentración, las mujeres solicitan principalmente los permisos no retribuidos (38,37%) y las reducciones de jornada (30,07%). Los hombres, en cambio, solicitan principalmente los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (44,88%) y los permisos no retribuidos (36,59%).

✦ En el mismo período, el personal funcionario de carrera ha solicitado más medidas de conciliación y excedencias que el resto, por encima de su representación en la plantilla (son el 43% de la plantilla y han solicitado el 66,69% de las medidas) seguido del personal laboral fijo, con bastante menor proporción (son el 35% de la plantilla y han solicitado el 13,52% de las medidas).

✦ Conforme aumenta el nivel del puesto de trabajo se equilibra el número de hombres y mujeres que solicitan medidas de conciliación.



Con respecto al **año 2021**, las conclusiones son:

✦ Respecto a las excedencias, las mujeres se concentran en cuidado de hijos, familiares a cargo y agrupación familiar (72%) y los hombres se concentran en Interés particular (61,54%). Solo un 38,46% de ellos, son por cuidado de hijos o familiares a cargo.

✦ En los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento por tipología, se concentra un 52,65% de mujeres, frente al 20,97% de los hombres.

✦ Con respecto a las reducciones de jornada, el 86,62% fueron solicitadas por mujeres, frente al 13,38% de los hombres. La mitad de las reducciones son de 1/3 de la jornada con independencia del sexo.

✦ El 81,11% de las mujeres funcionarias de los niveles 12-26, bajan su retribución anual debido a que se acogen más a las reducciones de jornada (30,79%) y permisos no retribuidos (50,32%).

✦ El 99,46% de los permisos sin retribución no está categorizado.

✦ En los puestos de libre designación (niveles 27-30) las medidas mayoritarias son los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, donde los hombres superan a las mujeres, le siguen a mucha distancia los permisos no retribuidos donde el número de mujeres es igual al de hombres y no hay reducciones de jornada ni en hombres ni en mujeres.

✦ El personal eventual utiliza principalmente el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento como medida de conciliación, preferentemente las mujeres, tanto en número como en duración, por encima de su representación en el colectivo.



4.17 VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los traslados o medidas motivadas por violencia de género, se dan principalmente en los Subgrupos y Grupos inferiores de la escala profesional (C1 y C2 para personal funcionario y IV y V para personal laboral).

En la última década, prácticamente la mitad de los mismos han sido para mujeres laborales fijas, la otra mitad se reparte entre las mujeres laborales temporales y las funcionarias de carrera.

Estos traslados tienen tendencia descendente desde 2011.

Realizan su jornada 100% en modalidad de teletrabajo, a causa de violencia de género, dos funcionarias, una del Subgrupo A1 y otra del Subgrupo A2.

4.18 PREVENCIÓN DEL ACOSO.

La información se recopila de forma manual y sin un formato sistematizado.

No es posible realizar un seguimiento de las actuaciones en esta materia, ni diferenciar el acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.



 4.19

PERCEPCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO ACERCA DE LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL.

En el año 2018 se realizó un cuestionario por el IAAP para conocer la percepción sobre la igualdad dentro de la Junta de Andalucía. Dicho cuestionario se envió a 253.951 personas (de las cuales la Administración General constituye un subconjunto) y se obtuvieron 14.374 respuestas, hubo por tanto un 5,66% de participación. Del total de respuestas, 4.777 provenían de personas que pertenecían a la Administración General y los EEII (Entes Instrumentales).

En general, el perfil con mayor participación se encuentra en rangos de edad comprendidos entre 36 y 50 años, con mayor número de respuestas por parte del sexo femenino, predominando los puestos de estructura de carácter indefinido, con participantes sobre todo procedentes de municipios con más de 50.000 habitantes cuyo máximo nivel de estudios corresponde a los estudios superiores universitarios alineados a su vez con el grado de estudios requeridos para su puesto, no teniendo a su cargo, en general, ninguna persona dependiente, y si la tienen, es en torno a 1 o 2 por persona.

Estos datos se han actualizado con la realización de diversas técnicas participativas con el personal empleado público y con las Unidades de Igualdad de Género, realizadas en el año 2022, así como tras la depuración de los datos del cuestionario realizado en 2018, en lo que respecta al colectivo objeto del presente Plan y cuyas conclusiones principales se indican a continuación:

- ✦ El doble de mujeres que de hombres piensa que la discriminación por sexo está bastante o muy generalizada (26% y 11% respectivamente).
- ✦ Existe un porcentaje superior de mujeres (27%) que de hombres (9%) que consideran que se tienen más en cuenta las opiniones de los hombres que de las mujeres en su entorno laboral.
- ✦ De manera semejante se tiene la percepción de que se prefiere que las jefaturas estén ocupadas por hombres (31% mujeres y 10% hombres).

✦ El 28% de los hombres encuestados se ha planteado acceder a un puesto de mayor responsabilidad y, además, lo ha hecho. Mientras que, en el caso de las mujeres, esta misma situación se ha dado el 18% de los casos. Por otra parte, mientras que un 16% de las mujeres encuestadas se lo plantearon, rechazaron la idea porque sus responsabilidades familiares se lo impidieron, en el caso de los hombres este porcentaje se sitúa en un 5%.

✦ Se percibe que se podría acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, mediante el fomento en las escuelas de las carreras tecnológicas en las jóvenes, proporcionando modelos ejemplares de mujeres.

✦ Hay un alto porcentaje de mujeres encuestadas (39%) que opinan que se prefiere un hombre en los puestos de libre designación, mientras que solo un 1% consideran que se prefiere una mujer.

✦ El 52% de las mujeres encuestadas manifiestan de manera expresa la idoneidad de que la formación se realice en horario laboral para permitir una mejor conciliación, mientras que este porcentaje disminuye hasta el 45% en el caso de los hombres encuestados.

✦ Un 59% de las mujeres encuestadas han realizado alguna vez actividades formativas de igualdad de género, mientras que este porcentaje disminuye hasta el 47% en el caso de los hombres encuestados. En caso de no haberse realizado estas actividades formativas, los principales motivos fueron desconocimiento o inexistencia de éstas (61% de las mujeres y 53% de los hombres) y el considerarlo innecesario (18% de las mujeres y 30% de los hombres). Resulta significativo el hecho de que el motivo de no tener tiempo o tener dificultades por cuestiones personales o de conciliación, es utilizado en mayor medida por las mujeres (16%) que por los hombres (10%).

✦ Se percibe que debería haber más acciones formativas en fomento de la corresponsabilidad.

✦ Los procesos de acceso y selección son objetivos, sin embargo creen que hay discriminación en la selección de los PLD, artículos 30, etc.

✦ Asimismo, la poca asunción de responsabilidades domésticas por parte de los hombres, impide que las mujeres preparen oposiciones memorísticas.

✦ Existe la percepción generalizada de que el uso de las medidas de conciliación puede suponer un perjuicio en la carrera profesional de la mujer que las solicite.

✦ Se percibe que la conciliación es difícil y poco fomentada además de que no recoge toda la casuística.

✦ Un 53% de las mujeres encuestadas disfrutaron por completo de los permisos de maternidad, mientras que en el caso de los hombres encuestados este porcentaje se situó en el 43%. En caso de aquellas personas encuestadas que no disfrutaron de los permisos, el principal motivo fue que sus obligaciones profesionales no se lo permitían (21% hombres y 12% mujeres), si bien destaca que la creencia de que podía afectar a su carrera profesional se dio en mayor medida entre las mujeres (7%) que en los hombres (3%).

✦ Existe una feminización en el personal de la Administración General que no se da en la misma proporción en los niveles superiores de la jerarquía.

✦ Ausencia de mujeres referente en altos cargos, puestos de dirección o puestos de libre designación que sirvan de referencia o modelo en materia de defensa del ejercicio de los derechos de igualdad de género.

✦ La temporalidad en la administración es mayor entre las mujeres.

✦ Falta de sensibilización y formación del personal para impulsar la lucha contra las brechas de género.

✦ Se sigue produciendo rechazo por el tema de la igualdad que se ve incrementado porque no se realiza una comunicación eficaz de la política de género para que transmita una visión homogénea.

✦ Faltan incentivos en positivo para motivar a los hombres a que hagan uso de sus derechos para ejercer el rol de cuidadores con sus progenitores y su descendencia.

✦ No existe una adecuada coordinación entre los distintos agentes en las Unidades de Igualdad de Género y se carece de una línea de trabajo común.

✦ No existe conocimiento ni sensibilización específica a la hora de abordar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

4.20 APORTACIONES PERSONAS EXPERTAS.

A través del IAAP, se han realizado diversas dinámicas participativas con personas expertas en materia de igualdad de género, la primera se realizó en 2018 y para actualizar sus conclusiones, se hizo otra en 2023, ésta última con el fin de realizar la evaluación “ex ante” del presente Plan. Las personas participantes, en cada uno de los grupos focales, pueden consultarse en el **Anexo I**.

4.20.1 DINÁMICA 2018.

Se realizó una encuesta y un grupo focal cuyas principales conclusiones fueron las siguientes:

- ✦ Existencia de **segregación horizontal** o tendencia a perpetuar la división sexual del trabajo, ya que las mujeres siguen ocupando más puestos relacionados con el sector de los cuidados, limpieza y administración.
- ✦ La **conciliación** parece ser una cuestión única de las mujeres y no de los hombres, ya que es asumida de forma abrumadoramente mayoritaria por éstas.

Como factores y elementos de **buenas prácticas en materia de impulso de la igualdad**, entendieron que se debería contar con la participación de las diferentes partes de la organización: personal directivo, personas responsables de los recursos humanos, organizaciones sindicales y personas trabajadoras, así como crear grupos de trabajo por sectores para el análisis y diseño de medidas concretas e incluir acciones positivas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las oportunidades y amenazas que pudieran afectar a la implantación de este Plan de Igualdad, se piensa que existe una sensibilización mayor hacia este tema, lo cual permitirá una actitud más favorable para ello; frente a lo cual se encuentra el hecho de la posible ambigüedad en las medidas, objetivos, tiempos y responsables.

Como posibles **líneas estratégicas** a abordar propusieron las siguientes:

- Acceso al empleo y carrera profesional.
- Formación, mediante el análisis de la política y oferta de formación del IAAP desde una perspectiva de género.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Violencia de género.

Como **recomendaciones generales**, a tener en cuenta, dentro del Plan, podrían considerarse:

- La identificación de medidas de acción positivas, basadas en normas y acciones legales de carácter impositivo, no propositivo.

- Incluir indicadores de evaluación por cada medida, basados en habilidades concretas o competencias profesionales (capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, ...).

- El establecimiento de unos plazos concretos y de los recursos suficientes para la puesta en práctica de las medidas propuestas.

- Establecer órganos de seguimiento y apoyo a su desarrollo.

- La incorporación del compromiso con la Igualdad como objetivo dentro de los contratos programas.

- Cada Consejería debería realizar un diagnóstico propio respecto a la igualdad para que se contextualice en cada realidad y se muestre al personal, ya que todo esto les hace pensar.

- Los datos analizados confirman que existe sesgo de género, “las mujeres son el instrumento de conciliación de los hombres”. Los hombres no piden estas medidas por que tienen miedo a ser criticados y a que les corte el desarrollo profesional. Un objetivo a plantear debería ser: un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares.

- Se debe analizar el impacto de género de las normas y los baremos de selección en el acceso y la promoción (Ej: personal directivo).

- Seguir procesos de puestos de responsabilidad, en las distintas fases, para que se ponga en evidencia dónde se impide el acceso a las mujeres.

- Que los tribunales que participan en los procesos de selección tengan formación en género.

- Es importante que las personas sepan que existe un Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, de marzo de 2020.

- Respecto al tema de prevención de violencia, el hecho de que haya formación al respecto es muy importante, debe llegar a todo el mundo y debe haber concienciación. Es importante que “la gente hable de este tema”. Utilizar todo tipo de formatos: pósteres, videos, folletos, buzón virtual, manuales, etc.

La metodología empleada en este año también ha contado con dos fases: un cuestionario online y un grupo focal.

A continuación, se muestra un resumen de las cuestiones tratadas y algunas de las recomendaciones realizadas se han incorporado a lo largo del presente documento:

✦ Una prioridad es el **desarrollo de las Unidades de Igualdad de Género** (en adelante UIG), para desarrollar una “femocracia” que permita coordinar todos los esfuerzos en ese sentido. La coordinación viene dada por el papel que juegan las viceconsejerías, en esas estructuras es imprescindible desarrollar, formar y financiar a las UIG.

✦ Aparece en el grupo como otra prioridad, la **recogida y el tratamiento de los datos**. Pero de manera integrada, transversal, no simplemente como un elemento añadido. En este sentido se apunta que deben recogerse y usarse los datos para “mostrar la realidad de las mujeres empleadas públicas, hacer una radiografía de ellas”, de manera que apoyen las acciones de sensibilización o de corresponsabilidad.

✦ Otra propuesta llega desde el enfoque de la transversalidad, planteando cuatro grandes **áreas transversales**: formación, sensibilización, prevención e intervención. Y sobre esas cuatro grandes líneas estratégicas, trabajar distintas áreas sectoriales, estableciendo como prioritarias dos: el acoso sexual o por razón de sexo, y la vigilancia de la salud.

✦ Un objetivo prioritario debería ser cambiar los patrones culturales, sensibilizando sobre qué es la igualdad.

✦ Especialmente preocupante en relación con los datos es el porcentaje de denuncias en relación al acoso sexual y por razón de sexo, que es “absolutamente minúsculo”, lo cual puede denotar divergencia con la realidad. Además, en el texto, estos términos aparecen confusos. Habría que hacer investigaciones concretas sobre la percepción del acoso. Hay que saber el volumen de acoso percibido en relación a las denuncias, y analizar las barreras por las que las personas no denuncian.

✦ Una causa de esto puede ser la temporalidad y precariedad, pero también hay elementos culturales, familiares... Otro elemento que ha sido resaltado es la **interseccionalidad**, entendida de otra manera, es la de la atención a la pluralidad de diversidad sexual y de género, como las mujeres trans o las mujeres lesbianas.

✦ Se considera que la igualdad debe incluir indudablemente a las personas LGTBi, ya que resultaría raro que no incluyera sensibilización a la diversidad de mujeres que existen hoy. Sin embargo, las medidas destinadas a la sensibilización LGTBi deberían estar enfocadas a mujeres que presentan diversidad en cuanto a su identidad u orientación, ya que en el Plan de igualdad no tendría cabida una atención general a personas LGTBi de manera general, sino hacia las mujeres.

✦ Se considera interesante una formación de acogida del personal empleado público, que incluya mayor formación en igualdad. También se subraya la poca asistencia de hombres a las sesiones de formación en esta materia.

✦ Se plantea también desarrollar “premios a la igualdad”, que son internos, pero repercuten hacia fuera, y que pueden funcionar como “palancas de cambio”. Otras ideas giran en torno a realizar estancias temporales en otras organizaciones que hayan desarrollado buenas prácticas.

✦ Apuntes más generales se orientan a construir infografías o visualizaciones de datos más claros para su difusión, especialmente de los datos del diagnóstico del Plan; o la difusión de materiales audiovisuales para darle publicidad.

✦ Sigue existiendo la percepción de la igualdad formal como hito conseguido, que bloquea las políticas que fomentan la igualdad real debido a que no se percibe esa desigualdad.

✦ Otra idea que se asume central en el Plan es el problema, apreciado en el diagnóstico, de que las personas empleadas públicas no perciben la necesidad de las políticas de igualdad, o las perciben de manera negativa. Es necesario, se apunta, que el Plan de igualdad se interiorice y asuma por parte del personal.



PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS

05



5 PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS.

Con el análisis de situación y el diagnóstico realizado, la Oficina Técnica ha llevado a cabo una serie de dinámicas participativas con el Comité Técnico, así como con la Comisión Negociadora, con el fin de identificar los problemas, necesidades y retos (en adelante PNR) detectados; en la reunión celebrada con la Comisión Negociadora el día 7 de noviembre de 2022 se llegó al consenso de intentar dar respuesta a una serie de ellos, que son los que se especifican a continuación, considerados como prioritarios:



PROBLEMAS

01. Existencia de una brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel “Techo de cristal” (segregación vertical).
02. Los roles de género en la sociedad se reproducen en la Administración: educación, salud y cuidados están feminizados frente a los sectores más técnicos que están masculinizados (segregación horizontal).
03. Hay falta de corresponsabilidad en las medidas de conciliación y carencia de algunos supuestos.
04. El personal empleado público percibe que la conciliación supone un freno para la carrera profesional, que es difícil, poco fomentada y que no recoge toda la casuística.
05. Las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género no tienen formación especializada y no están dedicadas en exclusiva a esta labor.



NECESIDADES

01. Hay insuficiente sensibilización y formación en materia de género en el personal empleado público en general y, en particular, en el personal directivo. No se analiza la comunicación y el lenguaje de la Junta de Andalucía.
02. Hay insuficiencia de datos para elaborar análisis de impacto de género en diversos ámbitos, a modo de ejemplo se pueden citar los siguientes: retributivo por cuerpos y categorías profesionales, movilidad, solicitudes de PLD/SNL y de artículos 30, de control de horario, de las medidas previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, de violencia de género y en la detección y prevención de riesgos psicosociales.
03. No hay automatización en la recogida de datos para la construcción de indicadores.
04. Falta de difusión y formación del Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
05. Falta de datos para analizar la diversidad sexogenérica, la interseccionalidad y otras situaciones de especial protección.



RETOS

01. La organización y el personal empleado público se encuentran concienciados en la corresponsabilidad de la utilización en las medidas de conciliación.
02. La Junta de Andalucía se establece como referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género.
03. Se alcanza el equilibrio entre sexos en la utilización de las medidas de conciliación en la Administración General de la Junta de Andalucía.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

06



Cada uno de los PNR expuestos, se han estudiado de cara a definir adecuadamente los siguientes Objetivos Estratégicos, (OE):

-  **OE01.** Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
-  **OE02.** Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
-  **OE03.** Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la salud, servicios sociales o la educación.
-  **OE04.** Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
-  **OE05.** Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
-  **OE06.** Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
-  **OE07.** Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
-  **OE08.** Contar con una estructura de Unidades de Igualdad de Género más cualificada y formada.
-  **OE09.** Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
-  **OE10.** Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
-  **OE11.** Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.
-  **OE12.** Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
-  **OE13.** Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
-  **OE14.** Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

07



Los programas de actuación en los que se concreta el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

23. Programas de actuación.

Programas

1
Recluta talento.

2
Mentoría para el liderazgo de las mujeres.

3
Sensibilización sobre políticas de igualdad de género.

4
Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género.

5
Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral.

6
Sensibilización en diversidad sexual y de género.

7
Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación.

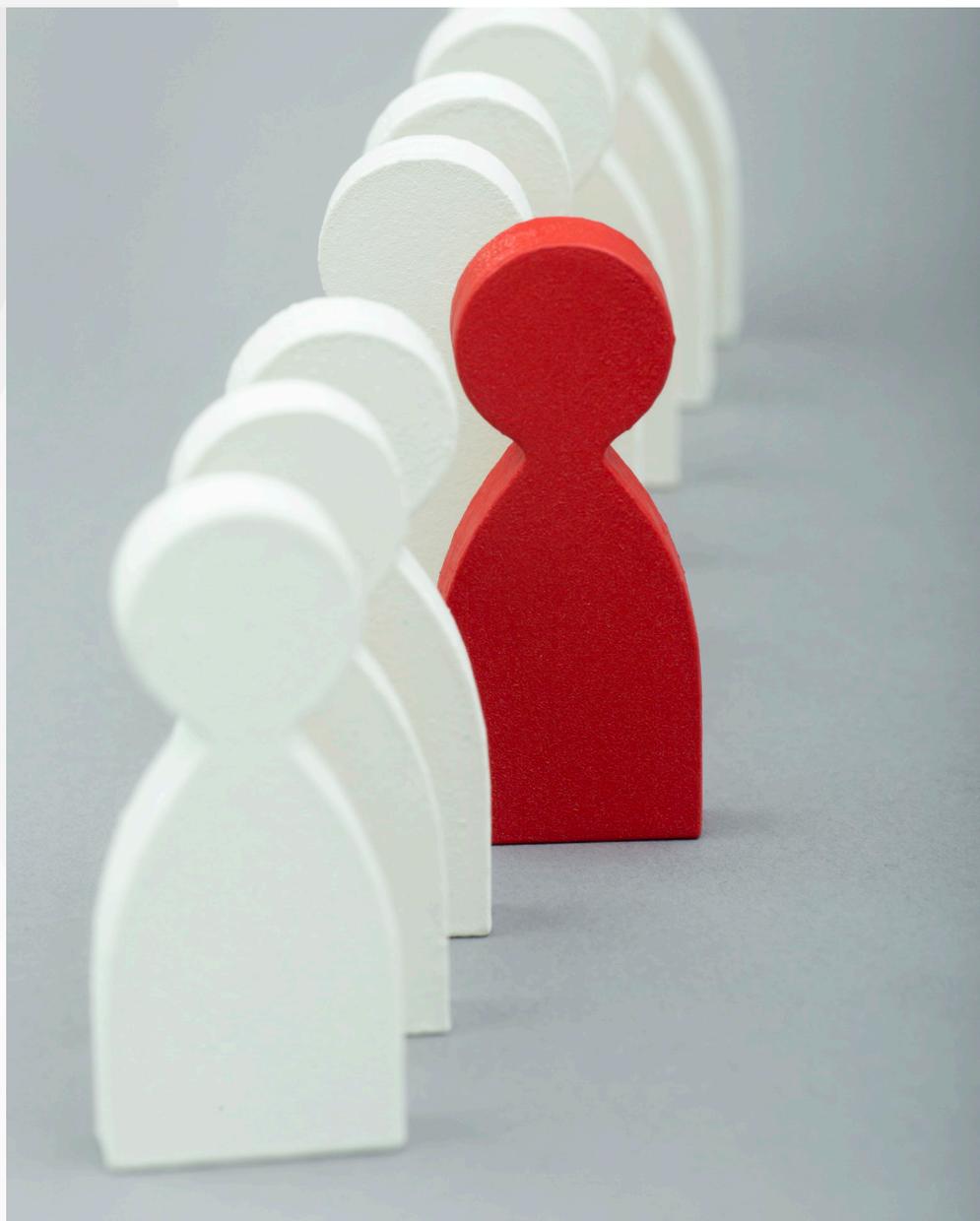
8
Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional.

9
Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.

10
Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género.

11
Construcción de un registro retributivo.

12
Regulación del teletrabajo.



P01. RECLUTA TALENTO.

Centro directivo responsable del programa: **DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.

OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la salud, servicios sociales o la educación.

Objetivos del Programa

- ✓ Incrementar el número de hombres y mujeres que acceden a las áreas en las que se da una subrepresentación por sexo.
- ✓ Aumentar la inclusión del personal empleado público en aquellos sectores en los que existe segregación horizontal.

Indicadores de resultados

- ✓ % de mujeres de nuevo ingreso que se incorporan en áreas y departamentos que están en IPRHM por debajo del 0,80
- ✓ % de hombres de nuevo ingreso que se incorporan en áreas y departamentos que están en IPRHM por encima del 1,20

Descripción del Programa

Con este programa se pretende dar visibilidad a hombres y mujeres de la Administración Pública que se encuentran en ámbitos subrepresentados para su sexo en los diferentes cuerpos o categorías profesionales de la escala administrativa. Como paso previo, hay que analizar con carácter anual la situación de los procesos selectivos y de acceso al empleo público, para observar dónde están exactamente los desequilibrios y crear un registro para recoger esos datos.

A continuación, se reclutarán mujeres que se sientan orgullosas y motivadas con el trabajo que desarrollan en la Administración Pública en áreas como las TIC, agricultura, fomento, etc. Así mismo se reclutarían hombres igualmente motivados con el trabajo que desarrollan en áreas de educación, salud, inclusión, etc. Con posterioridad se impartirán charlas motivadoras en todas las Universidades andaluzas, con el fin de atraer a personas jóvenes que puedan corregir paulatinamente la segregación horizontal en los cuerpos o categorías profesionales que se determinen promoviendo también el rejuvenecimiento de la Administración

Proyectos a desarrollar

- 01.** Realizar un análisis interno anual, distribuido por sexos, con inclusión de los porcentajes entre las personas admitidas y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, para los supuestos de acceso al empleo público, así como de personas participantes y adjudicatarias en el caso de provisión de puestos de trabajo.
- 02.** Crear un registro centralizado con datos desagregados por sexos de las convocatorias de provisión de puestos, que se realicen en la Administración General de la Junta de Andalucía, especificando la Consejería o Agencia y los cuerpos y categorías profesionales intervinientes.
- 03.** Reclutamiento de 80 personas a través de cuestionario que permita seleccionar a 5 hombres y 5 mujeres por provincia dispuestos a informar de modo motivador sobre su trabajo.
- 04.** Formación online del Equipo Recluta Talent@.
- 05.** Elaboración de material audiovisual contando de un modo motivador la importancia de trabajar en ese ámbito.
- 06.** Realización de charlas motivacionales en todas las universidades andaluzas.
- 07.** Comunicación a las universidades andaluzas del proyecto y coordinación de actuaciones presenciales de las personas que darían esas charlas motivacionales.

Indicadores de realización

-  Nº cuerpos o categorías analizadas e inscritos los datos en el registro creado.
-  Elaboración del cuestionario previo para la preselección de las personas candidatas (S/N).
-  Nº acciones formativas realizadas al equipo reclutado, con carácter anual.
-  Nº personas participantes en las acciones formativas para el equipo reclutado desagregado por sexo y año.
-  Nº de materiales elaborados.
-  Número de hombres y mujeres del personal empleado público que se presentan para participar como ponentes en las universidades.
-  Número de personas asistentes a las charlas de motivación en las universidades desagregado por sexo y año.
-  Número de campañas online realizadas.

**Población
destinataria general**

Personal universitario.

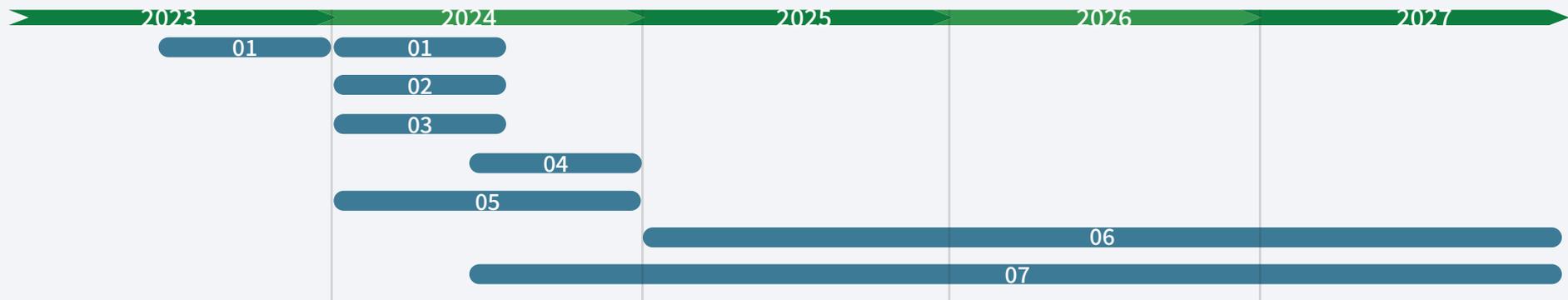
**Población
beneficiaria**

Personal universitario con interés en acceder a cuerpos o categorías profesionales en la Administración General de la Junta de Andalucía.

**Agentes
implicados**

IAAP y la DGRHyFP.

Temporalización





MENTORÍA PARA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES.

Centro directivo responsable del programa: **INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a puestos de mayor nivel.

Objetivos del Programa

-  Conseguir mayores porcentajes de mujeres en puestos directivos.
-  Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos.

Indicadores de resultados

- ✓ % de incremento de mujeres en puestos directivos.
- ✓ % de incremento de mujeres que se presentan a puestos libre designación.
- ✓ % de incremento de mujeres en Comisiones de selección del personal, o de valoración de puestos de trabajo.

Descripción del Programa

Este programa de mentoría o acompañamiento está dirigido a mujeres para potenciar sus capacidades de liderazgo de cara a promocionar en sus puestos de trabajo. Además de formar a las mujeres como mentoras desde el punto de vista de género y que éstas, a su vez, mentoricen a otras mujeres, teniendo en cuenta las barreras que por socialización de género tienen en mayor medida las mujeres que los hombres.

Proyectos a desarrollar

01. Diseño del programa.
02. Selección y formación de mujeres mentoras.
03. Puesta en marcha del programa de mentoría.
04. Seguimiento de la mejora de las competencias para el liderazgo de las mujeres.
05. Recopilación periódica de mujeres existentes en los diversos órganos de acceso y selección del personal, traslado de puestos de trabajo, etc.

Indicadores de realización

- ✓ Existencia de un programa de mentoría para mujeres (S/N).
- ✓ N° mujeres mentoras formadas.
- ✓ N° mujeres mentorizadas.
- ✓ N° de programas de mentoría ejecutados.
- ✓ % de mujeres que han promocionado a puestos de mayor responsabilidad.
- ✓ % de órganos en los que hay representación equilibrada.
- ✓ N° de indicadores de seguimiento definidos y recopilados

Población destinataria general

Mujeres integrantes del colectivo de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

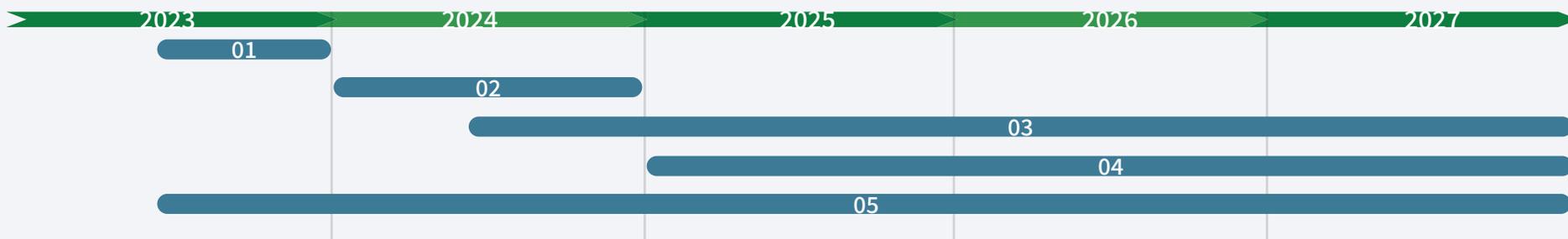
Población beneficiaria

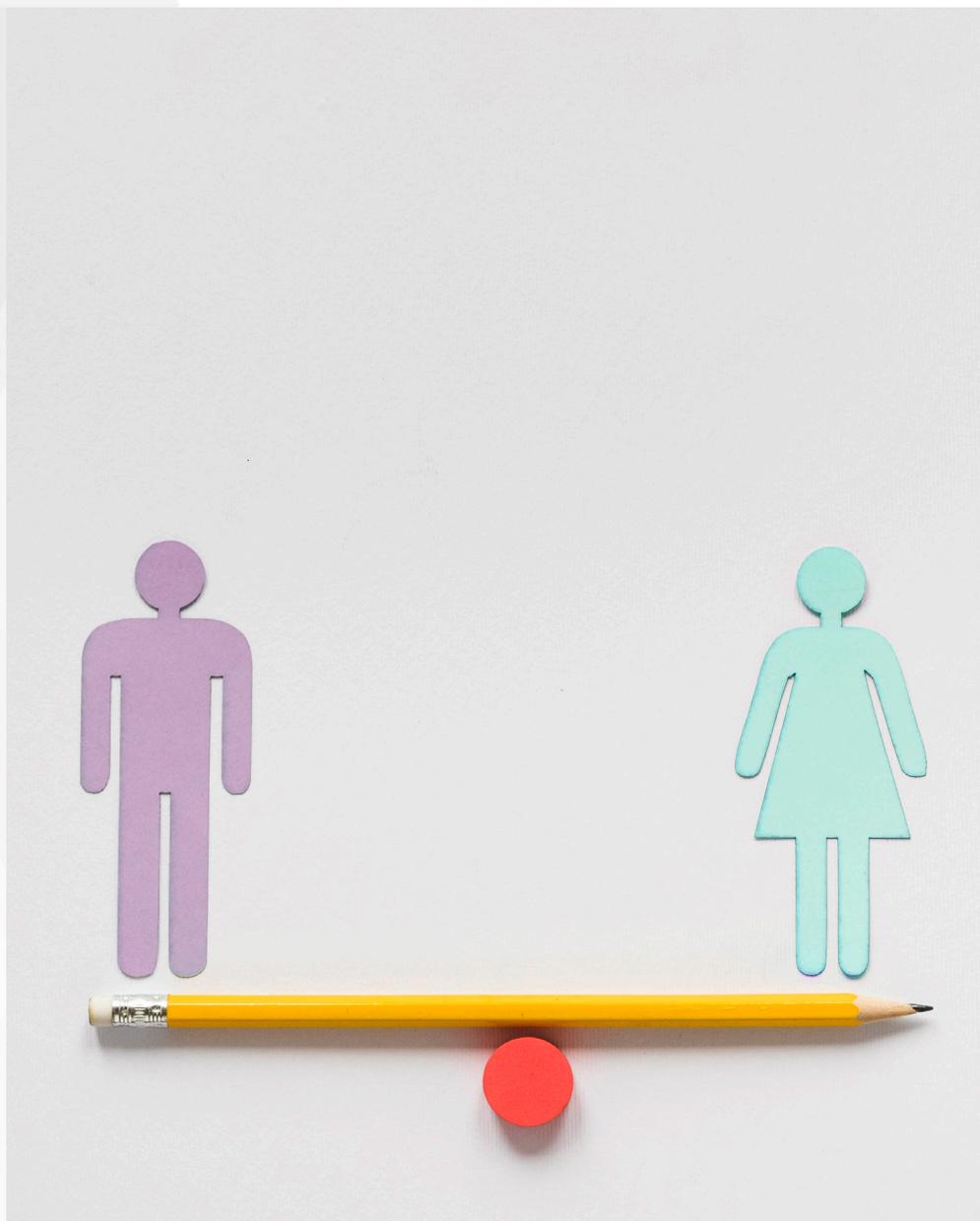
Mujeres pertenecientes a la Administración General de la Junta de Andalucía que quieran mejorar sus capacidades para el liderazgo.

Agentes implicados

IAAP.

Temporalización





P03. SENSIBILIZACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Centro directivo responsable del programa: **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

- OE7.** Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE9.** Conseguir que el personal de Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.

Objetivos del Programa

- ✓ Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la organización.
- ✓ Aumentar el número de personas empleadas públicas formadas en gestión de personal con perspectiva de género, en aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las Consejerías y Agencias, así como de todas las personas implicadas en la implantación del Plan para la Igualdad y de las que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento.
- ✓ Conocer de modo sistemático los indicadores de género de las situaciones de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Indicadores de resultados

- ✓ N° de personas participantes en las acciones desarrolladas desagregado por sexo, tipo de personal (empleado público, directivo, ...) y año.
- ✓ Actitudes del personal empleado de la AGJA acerca de la percepción de las políticas de igualdad, la perspectiva de género (medición sobre una muestra de personal) y las desigualdades de género.

Descripción del Programa

Realizar un diagnóstico del conocimiento sobre las políticas de igualdad de género entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, a partir del cual diseñar una batería de acciones específicas de difusión, formación y comunicación para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Diagnóstico del conocimiento y valoración sobre políticas de igualdad entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. (IAAP-IAM).
- 02.** Diseño de un plan de sensibilización para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía. (IAAP-IAM).
- 03.** Diseño y desarrollo de acciones formativas básicas y obligatorias dirigidas a todo el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, actualizando los programas e iniciativas de igualdad de género. (IAAP).
- 04.** Ampliar la oferta formativa de igualdad permanente, progresiva y especializada, con inclusión de materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. (IAAP).
- 05.** Realizar acciones formativas dirigidas al personal de los Servicios de Prevención y Delegadas/os de Prevención, sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres. (IAAP).
- 06.** Diseño y edición de materiales de sensibilización sobre políticas de igualdad del género. (IAM).
- 07.** Desarrollo de acciones participativas de difusión (congresos, seminarios, jornadas, etc.). (IAAP-IAM).
- 08.** Difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla del personal empleado público (IAAP).
- 09.** Impulso del Centro de Documentación María Zambrano, dependiente del IAM, en el ámbito de la difusión y sensibilización de las políticas de igualdad de género.
- 10.** Presentación anual de los datos en un webminario al que estén invitados las organizaciones sindicales y todo el personal de la Junta de Andalucía.(IAAP).
- 11.** Análisis de funcionalidades de la actual web del IAM en el ámbito de la sensibilización de igualdad de género y propuestas de mejoras y actualización con la participación de la Agencia Digital de Andalucía.
- 12.** Realización de encuestas sobre el clima laboral, introduciendo preguntas específicas relativas a la igualdad y a la conciliación, con carácter bianual. (IAAP-IAM).
- 13.** Creación de un Observatorio de la igualdad en el empleo público en Andalucía. (DGRHyFP/IAAP/IAM).

Indicadores de realización

- ✔ Existencia de una acción de evaluación inicial (S/N).
- ✔ Existencia de un plan de sensibilización (S/N).
- ✔ N° de acciones formativas anuales presenciales y teleformación.
- ✔ N° personas participantes en las acciones formativas obligatorias anuales (de modalidad presencial y/o teleformación) desagregadas por sexo.
- ✔ N° personas participantes en la formación especializada, desagregadas por sexo, con carácter anual.
- ✔ N° acciones formativas realizadas, con carácter bianual, por los Servicios de Prevención y Delegadas/os Prevención.
- ✔ N° materiales y recursos de sensibilización diseñados al año.
- ✔ N° de acciones de difusión realizadas al año.
- ✔ N° actuaciones anuales de Impulso del Centro de Documentación María Zambrano.
- ✔ N° de acciones formativas dirigidas al personal del IAM para impulsar la sensibilización sobre las políticas públicas de igualdad de género.
- ✔ N.º de webinarios realizados.
- ✔ N.º de personas participantes en los webinarios desagregado por sexo.
- ✔ Diagnóstico y actualización de las funcionalidades de la web del IAM en el ámbito de la sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género.(S/N).
- ✔ Realización de encuestas bianuales (S/N).
- ✔ Existencia de Observatorio de Igualdad en el empleo público andaluz (S/N).

Población destinataria general

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Población beneficiaria

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Agentes implicados

IAM e IAAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Consejerías y Agencias.

Temporalización





P04.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, MEDIANTE EL REFUERZO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Centro directivo responsable del programa: **DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP)**, **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM)** E **INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP)**.

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE8. Contar con una estructura de Unidades de Igualdad de Género más cualificada y formada.

Objetivos del Programa

- ✓ Consolidar las Unidades de Igualdad de Género, en adelante UIG, como estructura con autonomía funcional y de gestión en todas las Consejerías, Agencias Administrativas y de régimen especial, dotándolas de equipo suficiente para acometer sus funciones de asesoramiento y seguimiento de las medidas a abordar en esta materia.

Indicadores de resultados

- ✓ Número de Unidades creadas desagregado por Consejerías y Agencias, respecto del total de UIG existentes.
- ✓ Número de puestos nuevos en cada UIG y en el total de UIG de las Consejerías y Agencias.
- ✓ Número de personas con formación y experiencia en UIG, respecto del total UIG

Descripción del Programa

A través de este programa se pretende configurar la estructura funcional y administrativa de las UIG de cada Consejería y Agencia Administrativa y de régimen especial, con especial referencia al Instituto Andaluz de la Mujer, dotándola de los puestos de trabajo idóneos para llevar a cabo el impulso, coordinación y seguimiento de la perspectiva de género. Para ello, se realizará un diagnóstico de necesidades y problemáticas para el desarrollo óptimo de las funciones de las UIG de las Consejerías y Agencias a ellas adscritas, del que se derivará la creación de una estructura permanente de personal para dichas unidades, así como el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización que faciliten dichas funciones, así como de la disposición de las herramientas. Se creará una Comunidad de Prácticas con todas las UIG de modo que vayan elaborando protocolos y manuales de trabajo que apoyen la transversalidad de género.

Se establecerá una unidad administrativa en cada UIG con dotación presupuestaria y con una estructura orgánica mínima común en la RPT de cada Consejería, así como en las Agencias Administrativas y de régimen especial. Asimismo, se especificará en la descripción de puestos redistribuidos o en la modificación de RPT correspondiente, el grado de dedicación exclusiva al área de igualdad tanto de la persona responsable como de su equipo y su autonomía de funcionamiento. Estas unidades serán coordinadas desde el IAM con una estructura de coordinación creada a tal efecto.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Diagnóstico de situación de las UIG de cara al fortalecimiento de sus estructuras en las diferentes Consejerías y Agencias así como de necesidades formativas y de sensibilización para mejorar su función institucional. (IAM).
- 02.** Propuesta de modificación de las RPT de las diferentes Consejerías y Agencias, a instancia de la Consejería competente en materia de igualdad, para la creación de puestos, en colaboración con la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública y la S.G. de Presupuestos que es competente en materia de presupuesto y género como resultado del diagnóstico realizado.
- 03.** Desarrollo de una estructura de coordinación con las UIG desde el IAM, e implantación de reuniones de coordinación con una periodicidad trimestral.
- 04.** Desarrollo de un itinerario formativo en Igualdad de Género dirigido al personal de las UIG coordinado desde el IAM y homologado por el IAAP, tanto en formato presencial como teleformación. (IAM-IAAP).
- 05.** Creación de una Comunidad de Prácticas con las UIG para la elaboración de conocimiento compartido. (IAAP).
- 06.** Diseño de un plan de edición de materiales de apoyo y sensibilización a las UIG relacionado con la aplicación de medidas para promover la igualdad de género. (IAM).
- 07.** Análisis de funcionalidades de la actual web, foro de participación, herramientas de seguimiento de las UIG y propuestas de mejoras y actualización con la participación de la Agencia Digital de Andalucía. (IAM).
- 08.** Formación en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género al cuerpo técnico y administrativo, relacionado con la función pública y la gestión de personal de las Consejerías. (IAAP).
- 09.** Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad, diversidad sexogenérica, transversalidad y violencia contra las mujeres, de necesaria realización por todo el personal de la Administración General de la J.A. (IAAP)
- 10.** Actividades de promoción de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la organización, en la elaboración de normas, de documentos y planes estratégicos, así como en los procesos y manuales de gestión de personal. (IAAP).
- 11.** Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación realizadas por cada Consejería y Agencia, a través de las Unidades de Igualdad de Género, de manera que difundan mensajes igualitarios e inclusivos, apoyando la no utilización de roles y de estereotipos sexistas. (IAM).
- 12.** Comunicación de la Administración, a través de la Web del personal empleado público, mediante un lenguaje inclusivo y no sexista. (DGRHyFP).
- 13.** Promover la transversalidad de género en la administración pública andaluza mediante el seguimiento de la integración de la perspectiva de género en la elaboración de toda la normativa andaluza desde las Leyes, Decretos, Órdenes y Acuerdos hasta los Planes y Programas que se elaboran en las diferentes Consejerías (IAM).

Indicadores de realización

- ✔ Existencia de un diagnóstico de situación de las UIG (S/N).
- ✔ Número de puestos creados en cada UIG y en el total de todas ellas.
- ✔ Existencia de una estructura de coordinación en el IAM para las UIG (S/N).
- ✔ N° de reuniones de coordinación realizadas con las Unidades de género, convocadas por el IAM.
- ✔ N° de acciones formativas anuales: formato presencial y teleformación del itinerario formativo de las UIG.
- ✔ N° de personas asistentes a acciones formativas de las UIG, desagregado por sexo y año.
- ✔ Existencia de una Comunidad de Prácticas para las UIG (S/N).
- ✔ N° de entregables de la Comunidad de Prácticas de las UIG.
- ✔ N° de materiales y recursos de sensibilización producidos al año.
- ✔ N° de personas que conforman las UIG que acreditan formación de 40 horas, desagregadas por sexo.
- ✔ Actualización de la web, foro de participación y herramientas de seguimiento UIG (S/N)
- ✔ Existencia currículo básico de capacitación en igualdad, diversidad sexogenérica, transversalidad y violencia contra las mujeres (S/N).
- ✔ N° de cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos.
- ✔ N° de personas asistentes a cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos desagregado por sexo y año.
- ✔ N° de actividades de promoción de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos.
- ✔ N° de personas asistentes a actividades de promoción de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos desagregado por sexo y año.
- ✔ N° de campañas realizadas
- ✔ N.º de Informes de impacto de género en la normativa y planificación
- ✔ La web del personal empleado público utiliza un lenguaje inclusivo (S/N)

Población destinataria general

Personal de las Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Consejerías y Agencias, así como el personal técnico y directivo responsable de las mismas.

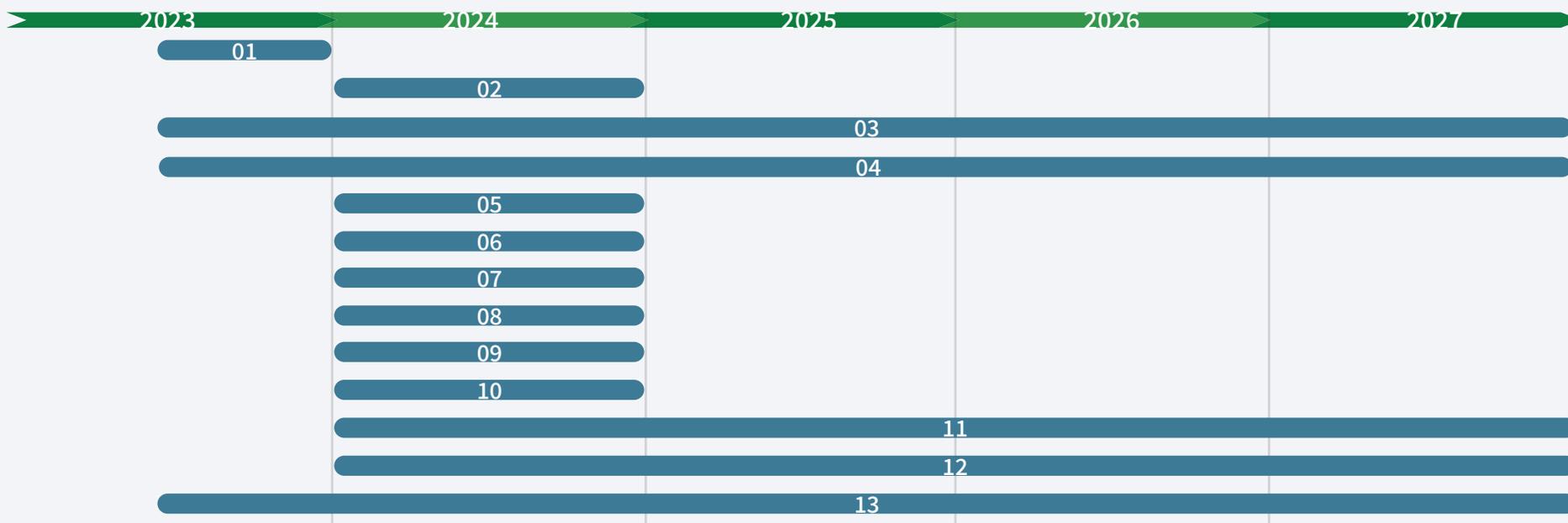
Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Agentes implicados

IAM, IAAP y DGRHyFP.

Temporalización





P05. REGISTRO, CONSULTA Y OBTENCIÓN DE DATOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Centro directivo responsable del programa: **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (DGTSySL)**.

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Junta de Andalucía.

Objetivos del Programa

- ✓ Disponer de un sistema de indicadores, con información actualizada anualmente, en materia de seguridad y salud laboral proveniente de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, para la consulta del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, que permita analizar con mayor facilidad las posibles desigualdades de género.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Indicadores de resultados

- ✓ N° de actividades preventivas significativas (evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes de trabajo, formación e información en materia de prevención de riesgos laborales) realizadas por las unidades de prevención, desagregadas por sexo y tipo, con carácter anual.
- ✓ N° de personas empleadas públicas que han pasado por las áreas de vigilancia de la salud, desagregadas por sexo, con carácter anual.
- ✓ N° de indicadores incorporados en la sección de prevención de riesgos laborales de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, provenientes de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, desagregados por sexo.
- ✓ Acceso a un sistema único de registro de indicadores de seguridad y salud.

Descripción del Programa

El presente programa pretende obtener anualmente datos de calidad en materia de seguridad y salud laboral provenientes de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, desagregados por sexo, a través de un sistema de indicadores que se incluirán en la sección de prevención de riesgos laborales de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, y cuya información pueda consultarse por las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, así como utilizarse para el posterior análisis de las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía. También se pretende detectar las posibles diferencias que existan entre los hombres y las mujeres, a la vista de los análisis realizados, a nivel de evaluar los riesgos psicosociales, accidentes laborales, causas de las enfermedades, etc.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Elaboración de un criterio técnico unificado para realizar la petición de los datos provenientes de las actuaciones anuales realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial en materia de seguridad y salud laboral.
- 02.** Difundir y poner en conocimiento de las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial el criterio técnico realizado y su aplicación práctica.
- 03.** Solicitar anualmente los datos provenientes de las actuaciones anuales realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial en materia de seguridad y salud laboral.
- 04.** Elaborar una serie de indicadores con las actividades preventivas significativas, realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial desagregados por sexo.
- 05.** Elaborar un sistema de registro y consulta con determinada información en materia de seguridad y salud, desagregada por sexo, en la Web del Personal Empleado Público Andaluz.
- 06.** Difundir y poner en conocimiento del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, a través de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, la información generada por las memorias anuales de las unidades de prevención y de los Centros de Prevención, relativa a este tipo de personal.
- 07.** Incluir la perspectiva de género en los Planes de Prevención de las Consejerías, Agencias administrativas y de régimen especial, en sus procedimientos de gestión, así como en las actividades preventivas que se realicen.

Indicadores de realización

-  N° de actuaciones con criterios unificados definidas.
-  N° de actividades de difusión realizadas con las unidades de prevención.
-  N° de actuaciones relacionadas con este programa realizadas anualmente.
-  N° de actuaciones de difusión entre el personal empleado público.
-  N° de indicadores creados e incorporados a la Web del Personal Empleado Público Andaluz, desagregados por sexo.
-  N° de actuaciones realizadas con perspectiva de género.

Población destinataria general

Todo el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Población beneficiaria

Todo el personal empleado público que participa en las actuaciones de prevención de la Administración General de la Junta de Andalucía.

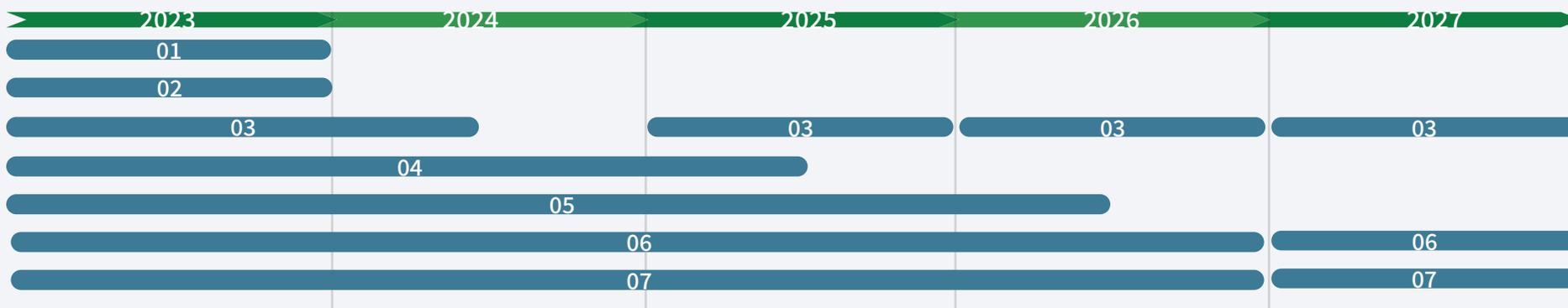
Agentes implicados

Personal coordinador y técnico de las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial.

Personal de medicina y de enfermería del trabajo de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

DGTSySL, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y órganos directivos centrales competentes en materia de personal.

Temporalización





SENSIBILIZACIÓN EN DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.

Centro directivo responsable del programa: **SECRETARÍA GENERAL DE FAMILIAS, IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (SGFIVyD).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

- OE9.** Conseguir que el personal de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- OE10.** Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la JdA.
- OE13.** Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- OE14.** Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

Objetivos del Programa

- ✓ Conocer las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, por razones de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- ✓ Visibilizar la realidad LGTBI en la Administración General.
- ✓ Reducir el número de conductas discriminatorias.
- ✓ Aumentar el número de personas de la Administración General, formadas en materia de diversidad sexual y de género, para sensibilizarlo, incidir en el valor positivo de la diversidad y garantizar el respeto de las personas LGTBI y sus familiares, así como su inclusión en la Administración General de la Junta de Andalucía, en condiciones de plena y efectiva igualdad.

Indicadores de resultados

- ✓ Sistema de medición estadística sobre la realidad de las personas LGTBI en la Administración de la Junta de Andalucía y de las situaciones de discriminatorias (S/N).
- ✓ Personas empleadas de la AGJA formadas en diversidad sexual y de género, respecto del total personas empleadas.
- ✓ Opinión de una muestra del personal empleado público acerca de cuestiones de diversidad sexual y de género, antes y después de las campañas.
- ✓ Disminución del porcentaje de conductas discriminatorias.

Descripción del Programa

Con este programa se quiere visibilizar a los diferentes colectivos de personas, que podríamos considerar de especial vulnerabilidad y que puedan existir entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, entre otros, a las personas LGTBI, con el objeto de alcanzar la igualdad de trato y no discriminación, así como para poder garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda persona víctima de violencia.

Entre las definiciones más utilizadas y aceptadas de la vulnerabilidad, se dice que se trata de “condiciones determinadas por factores o procesos físicos, sociales, económicos y ambientales que aumentan la susceptibilidad de una comunidad al impacto de amenazas”. Es decir, se trata de condiciones previas de sensibilidad y debilidad de ciertas personas o grupos que se agravan cuando se materializan ciertas amenazas que, siguiendo con el argumento, los “vulneran”.

Asimismo, se pretende sensibilizar a todo el personal de la Administración General en esta materia para visibilizar la realidad de estos colectivos con la ayuda de la celebración de campañas de divulgación y la elaboración de piezas audiovisuales que reflejen la situación del colectivo LGTBI, por ejemplo.

Igualmente, se pondrán en marcha diversas actuaciones, como la celebración de ponencias en Congresos, distribución de folletos informativos, etc., para evitar las posibles situaciones de discriminación de estos colectivos, como pueden ser las personas transexuales.

Proyectos a desarrollar

01. Realizar cuestionarios anónimos al personal empleado público sobre igualdad de las personas y situaciones de discriminación e igualdad de trato, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.
02. Realización de actividades formativas en materia de diversidad sexual y de identidad de género.
03. Elaboración y divulgación de folletos y vídeos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género.
04. Inclusión de ponencias sobre la diversidad en el ámbito de las Administraciones Públicas, por ejemplo, en el Congreso Internacional LGTBI.
05. Realización campaña institucional sobre fecha conmemorativa 28 de junio. “Día Internacional orgullo LGTBI”.

Indicadores de realización

- ✓ Existencia de un sistema de medición (S/N).
- ✓ N° de indicadores construidos.
- ✓ N° de cuestionarios realizados anualmente.
- ✓ N° de acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género realizadas dirigidas al conjunto del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
- ✓ N° de personas participantes en acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género desagregado por sexo.
- ✓ N° de folletos sobre la diversidad sexual y de identidad de género elaborados anualmente.
- ✓ N° vídeos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género elaborados anualmente.
- ✓ N° de ponencias sobre diversidad en la Administración Pública incluidas en el programa del Congreso LGTBI.
- ✓ N° de personas asistentes al Congreso LGTBI desagregado por sexo.
- ✓ N° de campañas conmemorativas realizadas

Población destinataria general

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

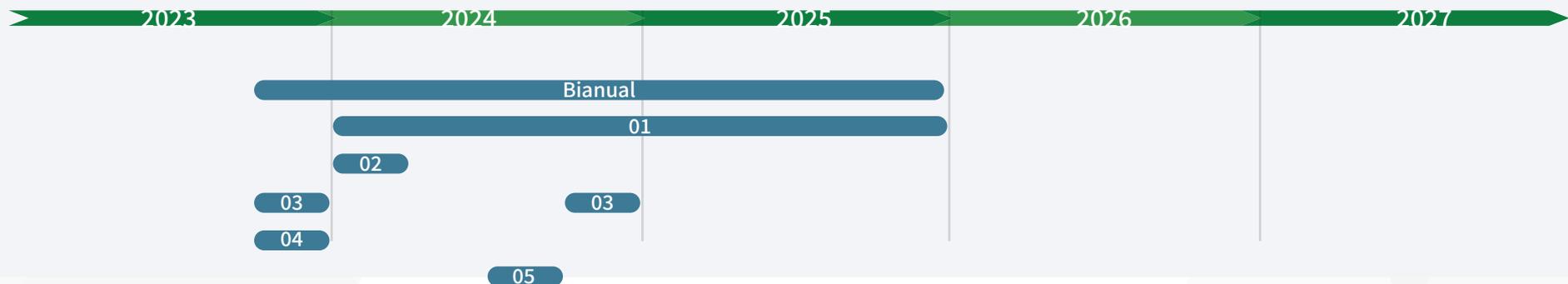
Población beneficiaria

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, participantes en las actividades propuestas, así como el relacionado con la atención directa a las personas LGTBI en salud, educación, servicios sociales, seguridad, comunicación y justicia.

Agentes implicados

SGFIVGyD e IAAP.

Temporalización





AUTOMATIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

Centro directivo responsable del programa: SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP), INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (DGTSySL).

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.

OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Objetivos del Programa

- ✓ Contar con datos actualizados y automatizados sobre las situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración General para contemplar su automatización.
- ✓ Garantizar los derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual u otra discriminación pertenecientes a las plantillas de la Administración General, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos.
- ✓ Mejorar los canales de denuncia de casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Indicadores de resultados

- ✓ Procedimientos automatizados de las situaciones de acoso, en relación con el número de denuncias producidas.
- ✓ Canales de denuncia modificados en garantía de los derechos de las personas afectadas por las situaciones.

Descripción del Programa

El presente programa pretende implementar e implantar un sistema informático en el que se puedan grabar y tramitar las denuncias interpuestas ante cada Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso de la Administración General de la Junta de Andalucía, relacionados con el sexo, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos de carácter personal, así como proporcionar información estadística que permita a la Administración tomar decisiones encaminadas a erradicar el acoso laboral, sexual o de otra índole que pudiera darse.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Modificar y negociar con las organizaciones sindicales el actual protocolo de actuación para incorporar su tramitación automatizada.
- 02.** Construir un sistema informático único de registro y consulta, con los criterios e indicadores que se determinen, para el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- 03.** Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas en esta materia a través de indicadores contruidos a tal efecto, diferenciando el acoso laboral del acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- 04.** Programar campañas de información y sensibilización sobre procedimientos, protocolos y planes dirigidos a las empleadas y los empleados públicos ante situaciones de acoso en el trabajo por razón de sexo.
- 05.** Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo u otra discriminación en el marco de la Administración.
- 06.** Formación específica con respecto al futuro Protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, de al menos 20 horas, para todo el personal responsable de la implantación y desarrollo del mismo.

Indicadores de realización

-  Publicación en BOJA del nuevo protocolo (S/N).
-  N° denuncias automatizadas grabadas en el nuevo sistema.
-  N° de indicadores definidos.
-  N° de actuaciones de seguimiento realizadas.
-  N° de campañas de información y sensibilización.
-  N° personas participantes en las campañas de información y sensibilización desagregada por sexo y año.
-  N° de actividades formativas por año.
-  N° de personas empleadas públicas participantes en las actividades formativas desagregadas por sexo y año.
-  N° de actividades formativas para el personal de los Comités de Investigación Interna por año.
-  N° de personas de los Comités de Investigación Interna participantes en las actividades formativas, desagregadas por sexo y año.

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General.

Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General participante en estas actividades o que forma parte de los Comités de Investigación Interna.

Agentes implicados

- SGAP, DGRHyFP e IAAP.
- Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral.
- Delegaciones del Gobierno.
- Comités de Investigación interna para situaciones de acoso del sector Administración General.
- Organizaciones sindicales.

Temporalización





P08.

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN COMPATIBLES CON EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Centro directivo responsable del programa: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP), INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP), INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM).

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

- OE1.** Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- OE4.** Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- OE5.** Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE6.** Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.

Objetivos del Programa

- ✓ Favorecer la conciliación corresponsable de todo el personal empleado público masculino.
- ✓ Aumentar y favorecer la conciliación entre los hombres.
- ✓ Aumentar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- ✓ Aumentar las mujeres que solicitan puestos de libre designación, la ocupación de puestos provisionales y participan en la promoción interna.

Indicadores de resultados

- ✓ % de aumento en el núm. de hombres que han utilizado medidas de conciliación, por año.
- ✓ N° de medidas de conciliación que han sido ampliadas por año, en relación al total de medidas existentes.
- ✓ Aumento del % de mujeres que solicitan puestos de libre designación, ocupación de puestos con carácter provisional y promoción interna.
- ✓ % de aumento del IPRHM de los puestos de libre designación (hasta obtener la paridad).

Descripción del Programa

Estas medidas van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción, con el fin de facilitar a todo el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, propiciando el posible reconocimiento de nuevos derechos, o la ampliación de los existentes, especialmente en el supuesto de familias monoparentales. Con este programa se pretende equilibrar la utilización de las medidas de conciliación en general, entre los hombres y las mujeres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante un uso corresponsable de las mismas, así como intentar frenar, en lo posible, el menoscabo en la carrera profesional de las mujeres que son las que siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.

Asimismo, se pretende igualar los derechos de las hijas e hijos al cuidado que les han de proveer sus padres, madres o cabeza de familia, evitando cualquier posible discriminación.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Utilización del teletrabajo, el trabajo en red y las tecnologías de la información y la comunicación, en los puestos de trabajo susceptibles de poder desempeñarse de este modo, ampliando el número de jornadas ordinarias de trabajo que se prestan en esa modalidad, con preferencia en los casos en que haya menores de edad o personas mayores o que padezcan algún tipo de enfermedad grave o minusvalía.
- 02.** Estudio de las mujeres/hombres existentes en determinados cuerpos o categorías profesionales masculinizados/feminizados, para valorar la posibilidad de incluir medidas de acción positivas en la provisión de sus puestos de trabajo (por concurso o libre designación) que impulsen el equilibrio entre sexos.
- 03.** Desarrollo de acciones formativas en materia de conciliación, que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, o ejercicio corresponsable de las mismas.

- 04.** Adecuación de los permisos y licencias que se otorgan a las personas trabajadoras de la Administración General de la Junta de Andalucía, avanzando en la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente en el supuesto de familias monoparentales.
- 05.** Realización de encuestas para conocer las necesidades de conciliación del personal empleado público.
- 06.** Difusión a la plantilla de la mejora de las medidas actuales de conciliación.
- 07.** Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y difundirla al personal.

Indicadores de realización

- ✓ N° de hombres y mujeres que se incorporan al trabajo no presencial, con carácter anual.
- ✓ N° de medidas de acción positiva por cuerpos y categorías profesionales.
- ✓ N° de personas que se favorecen de estas medidas desagregado por sexo y año.
- ✓ N° de acciones formativas en materia de conciliación por año.
- ✓ N° personas participantes en acciones formativas en materia de conciliación por año y desagregado por sexo.

- ✓ Informe del estudio de mujeres y hombres por cuerpos/categorías profesionales.
- ✓ N° de medidas añadidas o modificadas.
- ✓ Encuesta sobre las necesidades de conciliación del personal (S/N).
- ✓ Publicación en la web del personal empleado público de las mejoras aprobadas (S/N).
- ✓ Guía de derechos y medidas de conciliación (S/N).

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía que disfrute de las medidas.

Agentes implicados

DGRHyFP, IAAP, IAM.

Temporalización





P09.

AUTOMATIZACIÓN DE DATOS, ANTE LAS CARENCIAS DETECTADAS, PARA MEDIR LAS POSIBLES DESIGUALDADES.

Centro directivo responsable del programa: **SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) Y SECRETARÍA GENERAL DE FAMILIAS, IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (SGFIVyD).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Objetivos del Programa

-  Disponer de datos de calidad en diferentes materias para analizar las desigualdades de género en la Administración de la Junta de Andalucía.
-  Automatizar la gestión de los datos recopilados.

Indicadores de resultados

- ✓ Núm. de indicadores creados en SIRhUS relacionados con el análisis de la desigualdad de género en la Junta de Andalucía.
- ✓ Porcentaje de automatización en la obtención de datos en los ámbitos analizados.

Descripción del Programa

Mediante este programa se pretenden analizar todas las carencias de datos detectadas en el diagnóstico efectuado de cara a formalizar la recopilación de los mismos y proceder a su automatización en el sistema de recursos humanos (SIRhUS). Se definirán, asimismo, los indicadores oportunos que permitan poder detectar y corregir desequilibrios y posibles desigualdades, que no se visualizan debido a la falta de datos actual.

Asimismo se intentarán corregir y actualizar todas las denominaciones que hay en el sistema, por ejemplo, las categorías profesionales del personal laboral, para adaptarlas a un lenguaje inclusivo.

Las áreas detectadas que habrá que revisar y sistematizar son:

- Procesos de selección y provisión.
- Víctimas de violencia de género en la Administración General

- Posibles situaciones discriminatorias, a modo de ejemplo: mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas y las personas LGTBI.
- Datos relacionados con el teletrabajo, el control horario y jornadas especiales.
- Solicitudes de Puestos de Libre Designación, Según Normativa Laboral (“SNL”) y para su ocupación con carácter provisional
- Descendencia.

El registro retributivo, por su relevancia, se aborda en una ficha específica elaborada a tal efecto. Lo mismo se hará con los datos relativos a la salud laboral y riesgos psicosociales, acoso laboral, sexual y otras discriminaciones.

Una vez sistematizados los datos se procederá a su automatización a través del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la web del empleado/a público/a si procede.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Consultoría para la sistematización y recopilación de los datos en las áreas en las que se han detectado carencias.
- 02.** Difusión del procedimiento de recopilación de datos.
- 03.** Automatización en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (u otros si procede) de los procedimientos de recopilación de datos definidos.
- 04.** Construcción de informes de seguimiento con indicadores de género que permitan detectar las desigualdades, o situaciones de discriminación, en las áreas con carencias detectadas.
- 05.** Construcción de un sistema de medición estadística sobre la realidad de las personas LGTBI en la Administración de la Junta de Andalucía y de las situaciones de discriminatorias; mediante la realización de cuestionarios anónimos, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía/Relación con el P06.
- 06.** Inclusión en el cuadro de mandos del Sistema de Información de Recursos Humanos de indicadores de género que permitan detectar desigualdades o situaciones de discriminación en cualquier ámbito. Asimismo, se incorpora la perspectiva de género en los datos de medición del absentismo.
- 07.** Implantación, formación y gestión del cambio de las nuevas funcionalidades.
- 08.** Utilización de un lenguaje inclusivo en los casos que proceda, para actualizar las denominaciones actuales.

Indicadores de realización

-  N° de áreas analizadas.
-  N° de procedimientos definidos.
-  N° de procedimientos automatizados.
-  N° de informes construidos.
-  N° de indicadores del cuadro de mandos, desagregado por sexo.
-  N° de procedimientos implantados

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

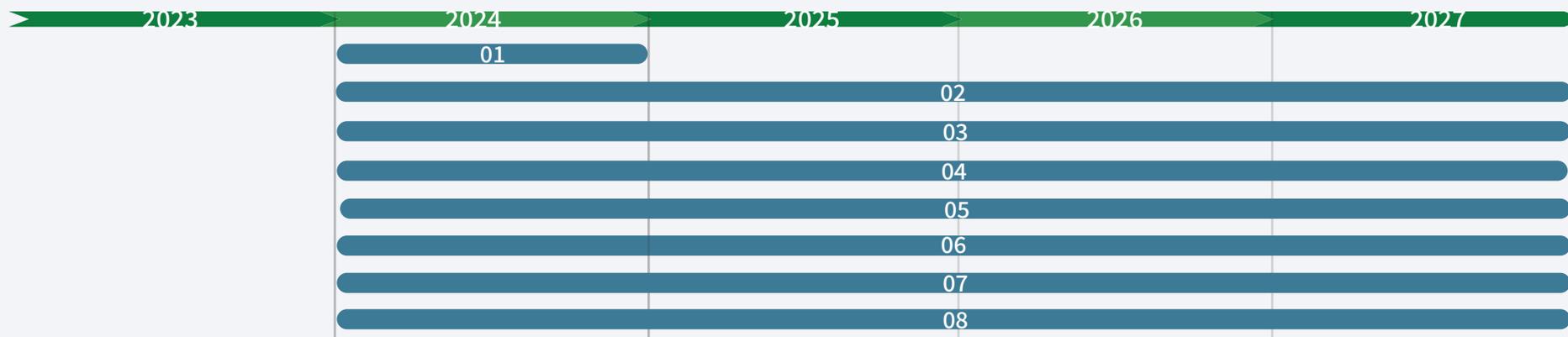
Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Agentes implicados

SGAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y SGFIVyD.

Temporalización





 **P10. NUEVAS LÍNEAS DE ACCIÓN SOCIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Centro directivo responsable del programa: SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP).

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.

OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

Objetivos del Programa

- ✓ Atender situaciones que requieren una especial protección como es la violencia de género.
- ✓ Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- ✓ Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- ✓ Promover la prevención y erradicación de la violencia de género de la plantilla, implementando campañas de sensibilización, información y prevención.

Indicadores de resultados

- ✓ N° de medidas mejoradas o reactivadas en la normativa actual en relación a las previamente existentes.
- ✓ Percepción de la igualdad en una muestra del personal empleado de la AGJA antes y después de las medidas de sensibilización

Descripción del Programa

Con el desarrollo de este programa se pretende proceder a la formación, información y sensibilización del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en las serias dificultades que atraviesan las personas que sufren algún tipo de violencia de género, así como en facilitar el desarrollo de su carrera profesional.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Guías, campañas y jornadas de información y formación en materia de violencia de género orientadas al personal empleado público en general.
- 02.** Adaptación o mejora de situaciones como excedencias, movilidad, licencias, ausencias o permisos de las víctimas de violencia de género, con el fin de que dichas circunstancias conlleven una menor merma retributiva para el desarrollo de la carrera profesional de las mismas.
- 03.** Mejora en la flexibilidad organizativa de la jornada a realizar por las mujeres víctimas de violencia de género, regulada en el Protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para que no supongan pérdida económica.
- 04.** Elaboración de una Guía-Manual normativa actualizada con las medidas de conciliación y derechos de las víctimas de violencia de género, a efectos de dar a conocer sus derechos en un texto que se divulgará a todos los empleados y empleadas públicas.
- 05.** Implementar el desarrollo automatizado de procesos en materia de violencia de género.

Indicadores de realización

-  N° de acciones de difusión, materiales y recursos de sensibilización en materia de violencia de género, realizados al año.
-  N.º y tipo de medidas relativas a excedencias, movilidad, jornada laboral y flexibilidad horaria, modificadas en el protocolo existente, para que conlleven menor pérdida económica, con carácter bianual.
-  IPRHM de las medidas de conciliación anual por tipo de medida.
-  Existencia de una guía actualizada y difundida al personal empleado público (S/N).
-  N° de funcionalidades analizadas y actualizadas para su desarrollo informático.

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

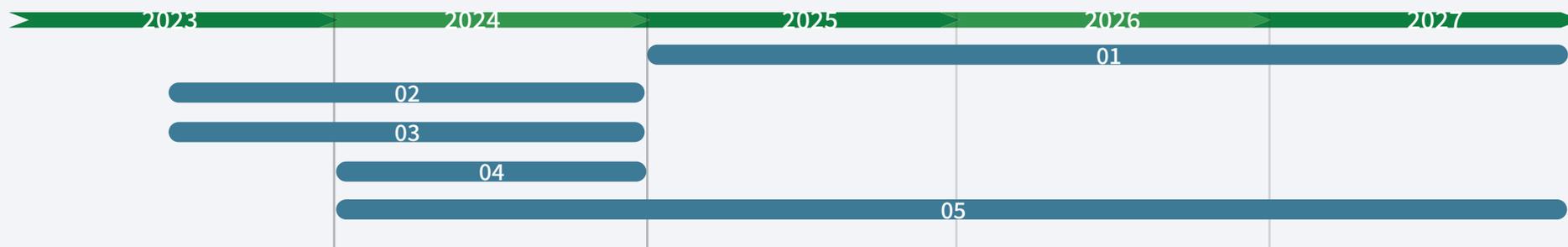
Población beneficiaria

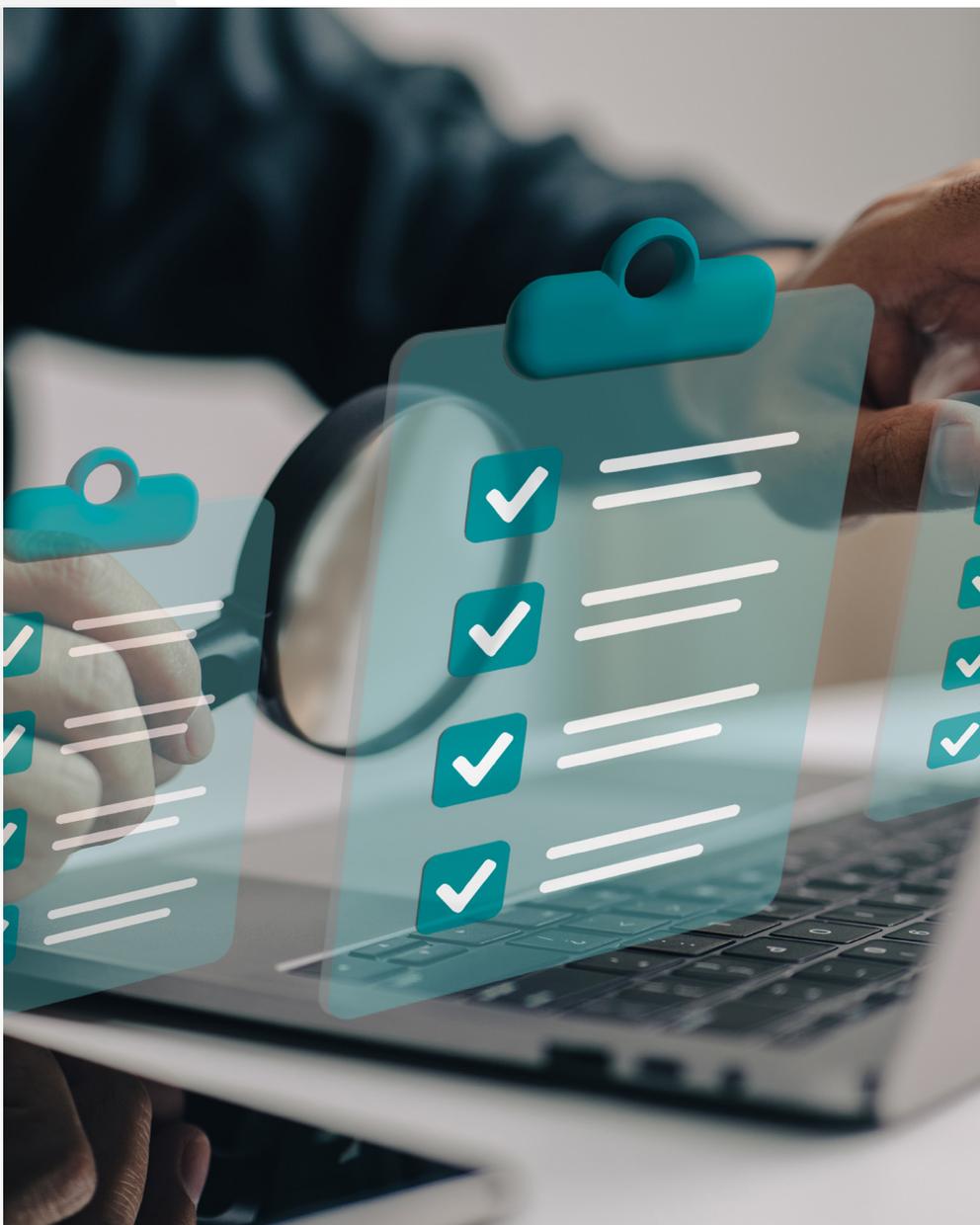
Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía víctima de violencia de género.

Agentes implicados

SGAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía.

Temporalización





CONSTRUCCIÓN DE UN REGISTRO RETRIBUTIVO.

Centro directivo responsable del programa: **SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP).**

Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye

OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.

OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Objetivos del Programa

-  Incrementar los porcentajes de mujeres en puestos de mayor nivel.
-  Garantizar el principio de transparencia retributiva.

Indicadores de resultados

- ✓ % acercamiento del IPRHM de los puestos con funciones directivas hacia la paridad.
- ✓ % mejora de la brecha salarial en puestos por concurso.
- ✓ % mejora de la brecha salarial en puestos con funciones directivas.
- ✓ Inclusión de datos retributivos consolidados en SIRhUS.

Descripción del Programa

Mediante este programa se pretende establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, así como ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin de intentar reducir la brecha de género.

Proyectos a desarrollar

- 01.** Análisis y valoración de los puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, desglosado por sexo, Cuerpo y Categoría profesional.
- 02.** Análisis de los complementos salariales percibidos, desglosado a nivel de género.
- 03.** Construcción en el Sistema de Información de Recursos Humanos de un cuadro de mandos de indicadores que constituya el registro retributivo con indicadores de género y el formato que establece la normativa.
- 04.** Auditoría retributiva bianual, con el fin de obtener la información necesaria para comprobar que se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- 05.** Ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Indicadores de realización

-  N° de puestos de trabajo analizados, por cuerpos y categorías profesionales.
-  IPRHM de los puestos de trabajo por cuerpos y categorías profesionales.
-  Existencia de un informe de complementos salariales estudiados por cuerpos y categorías profesionales (S/N).
-  N° de indicadores del cuadro de mandos retributivo, desagregado por sexo.
-  Número de auditorías retributivas realizadas.
-  Información anual salarios medios: S/N

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

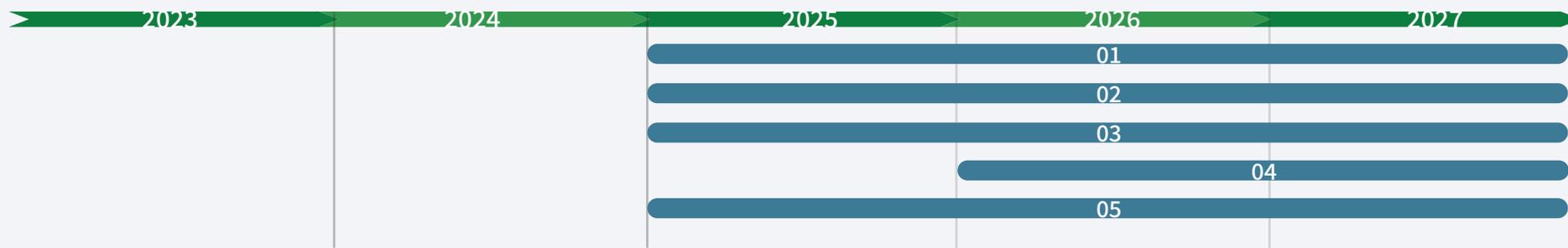
Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Agentes implicados

SGAP, DGRHyFP y Agencia Digital Andalucía.

Temporalización





P12. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

Centro directivo responsable del programa: SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP).

Objetivo/s estratégico/s
a los que contribuye

OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Objetivos del Programa

- ✓ Aumentar el teletrabajo entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando preferencia a las personas empleadas con menores, personas mayores o que padezcan enfermedad grave o invalidez.
- ✓ Introducir cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos y en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos.
- ✓ Contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Indicadores de resultados

- ✓ % de aumento del personal acogido al teletrabajo con la nueva regulación.
- ✓ Existencia de nueva norma regulatoria, que incluya el trabajo por objetivos y la evaluación en la consecución de los mismos (S/N).

Descripción del Programa

Mediante este programa se pretende regular la prestación de servicios a distancia, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse de este modo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Con el teletrabajo se logrará una mayor motivación en el personal empleado público y un mejor rendimiento de la organización, al favorecer la conciliación personal con la vida laboral y familiar, así como reducción del tiempo en desplazamientos y mejora de la sostenibilidad ambiental.

Otros beneficios del teletrabajo son la reducción del consumo de papel y de la contaminación lumínica y acústica de las ciudades

Proyectos a desarrollar

- 01.** Desarrollo de itinerarios formativos de capacitación digital y normativa de protección de datos.
- 02.** Estudio de las tareas y funciones susceptibles de poder realizarse mediante teletrabajo.
- 03.** Desarrollo reglamentario del uso de este modo de prestación de servicios.
- 04.** Impartir formación en competencias digitales del personal empleado público, necesarias para la prestación del servicio.
- 05.** Implantación del teletrabajo con la nueva regulación y su automatización en el sistema de gestión de recursos humanos.
- 06.** Construcción de un indicador para medir la incidencia del teletrabajo en el uso de las medidas de conciliación.

Indicadores de realización

-  N° de actividades formativas orientadas al teletrabajo.
-  Elaboración de la relación de tareas y funciones susceptibles de prestarse en modalidad de teletrabajo (S/N).
-  Existencia de normativa de regulación (S/N).
-  N° de personas con el itinerario formativo requerido desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.
-  N° de personas acogidas a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.
-  N° de solicitudes automatizadas de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.
-  N° de resoluciones automatizadas de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo, año y sentido de la resolución.
-  Indicador para medir el trabajo en comparación con las medidas de conciliación: S/N

Población destinataria general

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

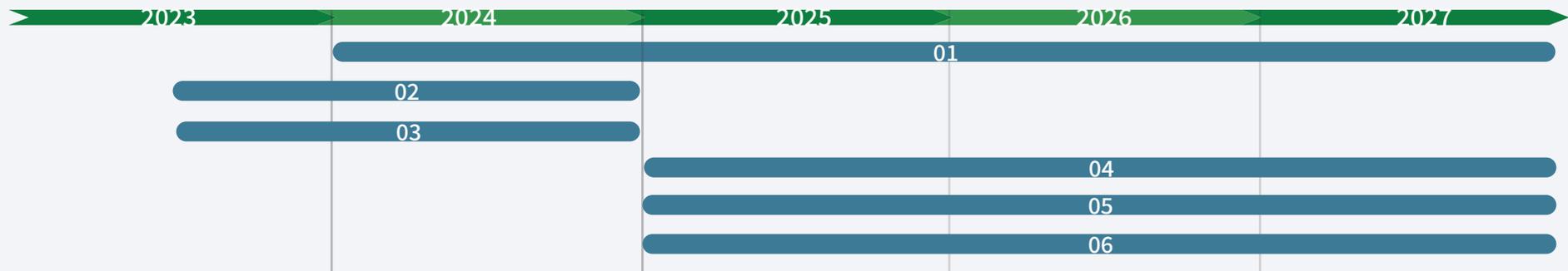
Población beneficiaria

Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, que desempeñe tareas o funciones susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.

Agentes implicados

SGAP, DGRHyFP, IAAP.

Temporalización



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

08



 8

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: ESTRUCTURA DEL SISTEMA.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad ha de ser coherente con el modelo de gobernanza empleado para la redacción del mismo, manteniendo los mecanismos de colaboración con aquellos agentes, cuyo compromiso y participación es necesario para garantizar su adecuado cumplimiento.

Los mecanismos para su gestión, en cuanto a coordinación, seguimiento, revisión y evaluación, estarán sujetos a su posible adaptación a las circunstancias, que pueden ser cambiantes, a lo largo de su desarrollo hasta el año 2027.

Mediante el seguimiento y evaluación se permite la visualización y análisis del desarrollo de los objetivos estratégicos del Plan, de los objetivos generales de los Programas así como de proyectos y acciones que se hayan previsto en este marco. Debe por tanto servir también para detectar posibles desviaciones de lo previsto así como identificar nuevos problemas o necesidades que pudieran surgir en el contexto del Plan.

En definitiva el sistema de seguimiento y evaluación del Plan debe ser de utilidad para reflexionar sobre la ejecución del proyecto y, en su caso, realizar las modificaciones o mejoras necesarias para optimizar los resultados.

Para facilitar esta labor, se han previsto una serie de herramientas y mecanismos que han de permitir conocer periódicamente su nivel de ejecución, a fin de detectar, con antelación suficiente, posibles desviaciones y poder determinar estrategias y alternativas para superarlas.

En el caso del presente Plan, debido a su carácter transversal, se involucra a gran parte de los centros directivos de la Junta de Andalucía, que forman parte del Comité Técnico del Plan. Estos centros directivos son los que figuran como responsables en Programas que se incluyen en este Plan y serán los encargados de desarrollar y realizar el seguimiento de los proyectos, medidas y actuaciones necesarias para alcanzar los objetivos generales previstos en cada Programa.

Con las finalidades indicadas, se diseñará un panel de indicadores capaces de ofrecer información homogénea, detallada, pero también integrada y sintética sobre la situación de los programas y el nivel de consecución de los objetivos.

La información de seguimiento será mantenida y revisada de forma permanente por los órganos designados a tal fin, con la participación de la Comisión Negociadora en la que está representada de forma paritaria la Administración y los órganos de representación sindical del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta información será compartida, en aras de garantizar la transparencia y promover la participación. Los elementos que compondrán la estructura del seguimiento y evaluación, se organizan en tres grandes bloques: órganos de seguimiento y evaluación para los que se especifica tanto la composición como las funciones, herramientas y productos finales.

8.1 ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

A continuación se describen los diferentes Órganos y sus correspondientes funciones:

Comité Directivo de Seguimiento y Evaluación.

El Comité Directivo de Evaluación será el órgano de Dirección encargado de la toma de decisiones en cuanto a los cambios en el diseño y/o implementación del presente Plan, en base a los distintos informes aportados por la Oficina Técnica de Seguimiento. Estará presidido por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y sus integrantes serán las personas titulares de los centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en los Programas que se van a desarrollar en el presente Plan. Las funciones de este órgano incluyen:

1. Analizar y valorar los informes de seguimiento anuales, así como el Informe de evaluación intermedia y final del Plan.
2. Proponer las modificaciones y mejoras del Plan a partir de las propuestas realizadas por la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación, tanto en el ámbito de los objetivos como de las medidas y actuaciones para conseguir los mismos, con el fin de darle traslado a la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación, para su deliberación y aprobación en el seno de la misma.

El Comité Directivo de Seguimiento Evaluación se reunirá con carácter anual.

El Comité Técnico de Seguimiento y Evaluación.

En la génesis del Plan, éste estaba formado por las distintas Direcciones Generales de las Consejerías o Agencias implicadas, en el diseño de los Programas de actuación que componen el Plan, así como de los Proyectos que agrupan aquéllos.

Lanzada la ejecución, cada Dirección General o Agencia será la encargada de realizar el Seguimiento de sus Proyectos/Programas, para lo que trabajará de continuo y estrechamente con la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación.

Este Comité Técnico será convocado con periodicidad cuatrimestral/semestral por la Oficina Técnica Seguimiento y Evaluación al objeto de ser informado del desarrollo global de la ejecución del Plan; esto es, de la totalidad de los Programas y Proyectos que componen él mismo.

Las Direcciones Generales o Agencias, responsables de Programas, o de Proyectos, aportarán a la Oficina Técnica Seguimiento y Evaluación, los datos de base de los indicadores de realización y de resultados.

 **Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación.**

La Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación, que será nombrada por el Comité Directivo del Plan, será el órgano encargado de la supervisión del adecuado desarrollo, siendo responsable tanto de coordinar su ejecución, como de realizar el seguimiento del mismo, para lo que diseñará e implementará los mecanismos oportunos que aseguren la disponibilidad de los datos que permitan medir el resultado de las actuaciones puestas en marcha.

Las funciones de la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación serán:

1. Diseñar las herramientas necesarias para la recogida de la información.
2. Recopilar, tratar y analizar la información relativa al sistema de indicadores.
3. Realizar los informes de seguimiento anuales, así como el Informe de evaluación intermedia y final del Plan.
4. Elaborar las propuestas de modificación de los planteamientos y medidas a desarrollar en el marco temporal del Plan que se consideren necesarias y elevarlas al Comité Directivo de Seguimiento y Evaluación.
5. Coordinar al personal técnico de los diferentes centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en la ejecución del Plan.

 **Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación.**

La Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación, con la composición paritaria ya descrita, en el apartado anterior, tendrá, al menos, los siguientes objetivos:

1. Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
2. Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios).
3. Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de la Administración para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres, así como la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
4. Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
5. Consultar a las empleadas y empleados públicos para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito de los programas.

La evaluación del Plan, a través de la Comisión negociadora, se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones o proyectos incluidos en cada uno de los programas, con el fin de aprobar las modificaciones y mejoras propuestas.

8.2 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Desde la Oficina Técnica de Seguimiento y de Evaluación se definirán las herramientas de seguimiento del Plan que aseguren la correcta interacción de información entre los diferentes agentes, así como la recogida y presentación de los indicadores relacionados.

Se definirán, al menos, las siguientes herramientas:

1. El sistema de comunicación y coordinación entre los diferentes órganos, así como entre ellos y los agentes implicados en el desarrollo del Plan.
2. La matriz de recogida de información (fuentes, técnicas, periodicidad, sistemas de recogida, etc.) para el seguimiento del Plan, procurando que el mayor número de ellos sea de forma informatizada y automática.
3. El sistema de indicadores. Los indicadores representan la principal fuente de información en los procesos de seguimiento y en el diseño de la evaluación del presente Plan de Igualdad.

Son la herramienta que nos permitirá analizar qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se están generando.

Los indicadores del Plan se estructuran en dos niveles: por un lado, tenemos los indicadores de contexto (e impacto), que están asociados con los objetivos estratégicos del Plan y que permitirán establecer la línea de base y, en un momento posterior a la ejecución del Plan medir su impacto; y por otro, los indicadores de realización y de resultado, que se encuentran asociados a los programas. Mientras que los indicadores de realización empezaran en cero al iniciar el Plan y se irán incrementando a medida que se ejecute el mismo; los indicadores de resultado permitirán medir los logros conseguidos.

4. El sistema de información y participación del personal empleado público en el seguimiento y evaluación. Para ello, se habilitará un enlace específico a través de la web de este personal dedicado al Plan, con información actualizada, informes anuales de seguimiento y evaluación.



8.3 PRODUCTOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación del Plan se realizarán tanto en el transcurso de su implementación como una vez que haya finalizado y se plasmará en los siguientes informes:

✦ **Evaluación ex ante.** Realizada por un grupo de personas expertas en el ámbito de la igualdad de género, y una revisión metodológica, llevada a cabo por un equipo de personas evaluadoras pertenecientes al Grupo de Evaluación de Políticas Públicas del IAAP. Las principales aportaciones de las personas expertas se han incorporado en el presente documento.

✦ **Informes de seguimiento anual.** Cada año, la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación elaborará un informe referido al año anterior, en el que se presentará el grado de avance en los objetivos estratégicos y programas, y la evolución de los indicadores. Se identificarán los problemas y condicionantes surgidos y las soluciones propuestas para resolverlos.

Con esta información se persigue analizar el grado de consecución del Plan de Igualdad y sus logros parciales.

Tras la revisión de los informes de seguimiento anuales, con la aprobación de la Comisión Negociadora, podrán producirse modificaciones en el Plan, que deberán quedar debidamente formalizadas.

✦ **Evaluación intermedia.** En esta evaluación se analizará el diseño, la implementación y los resultados hasta ese momento, y con ella se perseguirán los siguientes propósitos:

✓ Analizar el grado de avance de la ejecución, así como la forma en la que las actuaciones se han ajustado a lo programado.

✓ Valorar el progreso en la consecución de los objetivos fijados, mediante la valoración de la evolución de los principales indicadores, estudiándose las causas de los niveles alcanzados.

✓ Analizar los cambios en el marco normativo y reajustar los objetivos, programas y medidas para hacerlos coherentes.

✓ Proponer cambios en los Programas del Plan de Igualdad, para ajustarlos a los recursos disponibles, mejorar los resultados y alcanzar los objetivos establecidos para el 2027.

✓ En línea con lo anterior, y en caso de existir una desviación importante respecto de los objetivos marcados, se analizará y propondrá un plan de medidas correctoras, cuya aplicación se consensuará con los agentes involucrados.



➤ **Evaluación final.** Referida al periodo completo de ejecución del Plan de Igualdad, hasta el ejercicio 2027; en esta evaluación, se valorarán los resultados generados y se determinará si los programas y medidas aplicadas han sido útiles y eficaces contribuyendo a alcanzar los objetivos perseguidos. Esta evaluación actualizará los resultados obtenidos en la evaluación intermedia, siendo su propósito obtener conclusiones para formular el siguiente Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se requerirá disponer de los datos necesarios para establecer los valores finales de los indicadores.

Con el objeto de dotar de transparencia a todas las actuaciones se creará una página web específica, en el portal de la Junta de Andalucía, así como en la web del/la empleado/a público, destinada a informar a la ciudadanía y otros entes implicados, de los avances y estado de ejecución del Plan de Igualdad.

La principal fuente de información para la obtención de indicadores de seguimiento y evaluación será el Sistema de Información de Recursos Humanos. No se descarta la posibilidad de obtener indicadores de otras fuentes en las que puedan intervenir otras partes implicadas (personal empleado público u organizaciones sindicales, entre otras).



ANEXOS



ANEXO I: PERSONAS EXPERTAS.

AÑO 2018

Nombre y Apellidos	Organización en la que desarrolla su actividad profesional
Cristina García Comas	Secretaria General de ONG Fundación Mujeres
Ana Alonso del Pozo	Profesora de Enseñanza secundaria de Chiclana de la Frontera (Cádiz)
María del Mar García Calvente	Profesora del área de Salud Pública en la Escuela Andaluza de Salud Pública
Inmaculada Mateo Rodríguez	Experta en planes de igualdad en el sector sanitario
José Luis Monereo Pérez	Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada
Belén del Mar López Insua	Profesora Universidad de Granada
Mercedes Luna Ortíz	C.C.O.O.
Noemí Puerto Luna	C.C.O.O.
Vanessa Casado Caballero	U.G.T.
Luz Martínez Ten	U.G.T.
Antonio Parralo Vegazo	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública Junta de Andalucía
Macarena Montes Romero Camacho	Secretaría General para la Administración Pública Junta de Andalucía
María Dolores Molina Gallardo	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública Junta de Andalucía

AÑO 2023

Nombre y Apellidos	Organización en la que desarrolla su actividad profesional	Puesto que ocupa
Buenaventura Aguilera Díaz	Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea. Junta de Andalucía	Coordinador General
Esteban Rondón Mata	Dirección General Justicia Juvenil y Cooperación. Junta de Andalucía	Director General
Ana María Portal Nieto	Diputación de Castellón	Técnica experta igualdad de género
Miguel Angel Román Ortiz	Dirección General Recursos Humanos y Función Pública. Junta De Andalucía	Consejero Técnico
Xose M ^a Mahou Lago	Universidad de Vigo	Profesor Contratado Doctor
Ángeles Vergara Carmona	Consejo General del Poder Judicial	Presidenta del Observatorio contra la violencia doméstica y de género
Ana Sánchez Nuñez	Consultoría	Consultora privada
César Rodríguez Achutegui	Instituto Andaluz Admón. Pública Junta de Andalucía	Jefe de Servicio de Personal
María Gema Quintero Lima	Universidad Carlos III de Madrid	Profesora Titular
María Dolores Soledad Jiménez González	Consejería de Salud y Consumo. Junta de Andalucía	Jefa de Servicio de Atención Socio Sanitaria
Antonio Álvarez del Cuvillo	Universidad de Cádiz	Profesor Titular
Belén López Donaire	Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha	Directora de los Servicios Jurídicos
Ana Caro Muñoz	Universidad Autónoma de Madrid	Coordinadora Programas
Rocío Mateo Medina	Despacho profesional	Abogada independiente



II ANEXO II: INDICADORES DE CONTEXTO E IMPACTO.

El grado de consecución del presente Plan, se comprobará mediante dos grupos de indicadores los indicadores de contexto que describen la situación de partida antes de iniciar el Plan y los indicadores de impacto que medirán los resultados obtenidos al final del mismo, en función de las siguientes fuentes o unidades de medida, como se muestra en la siguiente tabla:

Objetivo Estratégico	Indicadores de Contexto/Impacto	Fuente(Unidad de Medida)	Dato a 31/12/2021
OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.	<ul style="list-style-type: none"> Distribución por sexo del personal de los puestos 25 a 30. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información de Recursos Humanos (porcentaje). 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel 25: Mujeres (46,99%) Hombres (53,01%) Nivel 26: Mujeres (44,73%) Hombres (55,27%) Nivel 27: Mujeres (44,02%) Hombres (55,98%) Nivel 28: Mujeres (48,72%) Hombres (51,28%) Nivel 29: Mujeres (48,65%) Hombres (51,35%) Nivel 30: Mujeres (47,37%) Hombres (52,63%)
OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas. OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la salud, servicios sociales o la educación.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de hombres y mujeres por su pertenencia al cuerpo. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres TIC: A1.2019 (20,75%) y A1.2026 (15,15%) Mujeres Agricultura: A1.2002 (32,31%) y A1.2010 (33,90%) Hombres Salud: A1.2016 (29,54%) Hombres Servicios Soc.: A1.2028 (28,57%) Hombres Educación: A1.2015 (24,00%)

Objetivo Estratégico	Indicadores de Contexto/Impacto	Fuente(Unidad de Medida)	Dato a 31/12/2021
<p>OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.</p> <p>OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de hombres y mujeres en cada medida de conciliación. • Aumento y/o modificación de medidas de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Información de Recursos Humanos. • Observable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excedencias: Mujeres 78,08% Hombres 21,92% • Maternidad/Paternidad: Mujeres 62,84% Hombres 37,16% • Permiso no retribuido: Mujeres 75,44% Hombres 24,56% • Reducción Jornada: Mujeres 86,39% Hombres 13,61%
<p>OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.</p> <p>OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de personas que habiendo solicitado medidas de conciliación acceden a puestos de mayor nivel. • Mejora de la percepción de las medidas de igualdad entre la plantilla y el personal directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta al personal. • Encuesta al personal. 	
<p>OE8. Contar con una estructura de Unidades de Igualdad de Género más cualificada y formada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de UIG que cuentan con personal formado en género, al menos con más de 40 horas anuales. • Porcentaje mensual del tiempo dedicado a la labor de UIG. • Porcentaje del personal de las UIG que permanece en esta responsabilidad más de 2 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta a las UIG. • Consulta mensual a las UIG. • Consulta anual a las UIG. 	

Objetivo Estratégico	Indicadores de Contexto/Impacto	Fuente(Unidad de Medida)	Dato a 31/12/2021
OE9. Conseguir que el personal de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del personal que realiza actividades formativas de género, por sexo. • Porcentaje de personal, por sexo, que percibe adecuadamente la existencia de desigualdades de género en la Junta de Andalucía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria IAAP 2021. • Encuesta al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 79,13% • Hombres: 20,87%
OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un sistema de información de género completo y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observable. 	
OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos de desigualdad, violencia y acoso.	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de información es interoperable. • El sistema permite extraer datos actualizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta al personal. • Encuesta al personal. 	
OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personal que conoce el Protocolo actual • Porcentaje de personal que ha utilizado alguna vez el Protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta al personal. • Encuesta al personal. 	
OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de denuncias que son atendidas en menos de una semana. • Porcentaje de denuncias a las que se les da solución satisfactoria para la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta al personal. • Encuesta al personal. 	
OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de reclamaciones que son atendidas en menos de una semana. • Porcentaje de reclamaciones a las que se les da solución satisfactoria para la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta al personal. • Encuesta a los servicios implicados (personal, UIG, prevención de riesgos laborales). 	







Junta de Andalucía