

# I Plan de Igualdad

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



Consejería de Justicia,  
Administración Local  
y Función Pública

1

Alcance

2

Objetivos generales  
/Beneficios

3

Necesidad del Plan  
de Igualdad

4

Objetivos  
estratégicos

5

Programas de  
actuación

# 1 Alcance

- Personal Funcionario (de carrera e interino)
- Personal Laboral del VI Convenio colectivo (fijo, temporal e indefinido no fijo)
- Personal eventual



Fortalecer la integración de la dimensión de género.

Garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Atención a las situaciones necesitadas de especial protección.

Combatir la percepción negativa de las políticas de Igualdad.

2

## Objetivos generales/Beneficios

Profesionales más motivados.

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.

Modelos de carrera profesional más igualitarios.

3

## Necesidad del Plan de Igualdad



Existencia de una brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel “Techo de cristal” (segregación vertical).



Es necesario mayor corresponsabilidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.



Los roles de género en la sociedad se reproducen en la Administración: educación, salud y cuidados están feminizados (segregación horizontal).



Insuficiente sensibilización y formación en materia de género en el personal empleado público en general y, en particular, en el personal directivo.



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.



La Junta de Andalucía se establece como referente en materia de igualdad.



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.

## 4

# Objetivos estratégicos (1)

OE1.

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

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.

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.

OE7.

Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.

## 4

## Objetivos estratégicos (2)

OE8.

Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.

OE9.

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.

## 5 Programas de actuación

### Seguimiento y evaluación continuos

P01.

Recluta talento

P02.

Mentoría para el liderazgo de las mujeres

P03.

Sensibilización sobre Políticas de Igualdad de Género

P04.

Institucionalización de la Igualdad de género mediante el refuerzo de las unidades de igualdad de género

P05.

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

P06.

Sensibilización en diversidad sexual y de género

P07.

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

P08.

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

P09.

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

P10.

Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género

P11.

Construcción de un registro retributivo

P12.

Regulación del teletrabajo









A continuación, se destacan los principales objetivos generales / proyectos de cada programa de actuación:





## Recluta talento

P01

-  Crear un registro centralizado de las convocatorias de provisión de puestos, especificando los cuerpos y categorías intervinientes.
-  Reclutamiento de 80 personas para seleccionar a 5 hombres y 5 mujeres, por provincia, dispuestos a informar de modo motivador sobre su trabajo.
-  Formación online del Equipo Recluta Talent@.
-  Realización de charlas motivacionales en todas las universidades andaluzas.





## Mentoría para el liderazgo de las mujeres

P02

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





## Sensibilización sobre políticas de igualdad de género

P03

-  Diseño y edición de materiales de sensibilización sobre políticas de igualdad del género.
-  Desarrollo de acciones participativas de difusión (congresos, seminarios, jornadas, etc.).
-  Realización de encuestas sobre el clima laboral, introduciendo preguntas específicas relativas a la igualdad y a la conciliación, con carácter bianual.
-  Creación de un Observatorio de la igualdad en el empleo público en Andalucía.





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

P04

-  Desarrollo de una estructura de coordinación con las UIG desde el IAM, e implantación de reuniones de coordinación con una periodicidad trimestral.
-  Creación de una Comunidad de Prácticas con las UIG para la elaboración de conocimiento compartido.
-  Diseñar un plan de edición de materiales de apoyo y sensibilización a las UIG, para la aplicación de medidas de promoción de la igualdad de género.
-  Actividades de promoción de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la organización.





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

P05

-  Elaborar una serie de indicadores con las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención, desagregados por sexo.
-  Sistema de registro y consulta en materia de seguridad y salud, desagregada por sexo, en la Web del Personal Empleado Público Andaluz.
-  Solicitar los datos provenientes de las actuaciones anuales realizadas por las unidades de prevención.
-  Incluir la perspectiva de género en los Planes de Prevención y en las actividades preventivas.





## Sensibilización en diversidad sexual y de género

P06

-  Realización de actividades formativas en materia de diversidad sexual y de identidad de género.
-  Elaboración y divulgación de folletos y vídeos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género.
-  Inclusión de ponencias sobre la diversidad en el ámbito de las administraciones públicas, por ejemplo, en el Congreso Internacional LGTBI.
-  Realización campaña institucional sobre fecha conmemorativa 28 de junio. “Día Internacional orgullo LGTBI” .

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





P07

-  Modificar y negociar con las organizaciones sindicales el actual protocolo de actuación para incorporar su tramitación automatizada.
-  Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas, diferenciando el acoso laboral del resto de tipos de acoso.
-  Programar campañas de información y sensibilización dirigidas al personal, ante situaciones de acoso.
-  Formación específica con respecto al futuro protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.







## Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional

P08

-  Acciones formativas en materia de conciliación, que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
-  Realización de encuestas para conocer las necesidades de conciliación del personal empleado público.
-  Posibilidad de incluir medidas de acción positiva en la provisión de puestos de trabajo, que impulsen el equilibrio entre sexos.
-  Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y difundirla al personal.





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

P09

-  Informes de seguimiento con indicadores de género, que permitan detectar las desigualdades, o situaciones de discriminación, en las áreas con carencias detectadas.
-  Consultoría para la sistematización y recopilación de los datos en las áreas en las que se han detectado carencias.
-  Difusión del procedimiento de recopilación de datos.
-  Automatización en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (u otros si procede) de los procedimientos de recopilación de datos definidos.





## Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género

P10

-  Guías, campañas y jornadas de información y formación en materia de violencia de género.
-  Adaptación o mejora de situaciones como excedencias, movilidad, licencias, ausencias o permisos de las víctimas de violencia de género.
-  Mejora en la flexibilidad organizativa de la jornada a realizar por las mujeres víctimas de violencia de género, para que no suponga pérdida económica.
-  Implementar el desarrollo automatizado de procesos en materia de violencia de género.





## Construcción de un registro retributivo

P11

-  Análisis de los puestos de trabajo desglosado por sexo, Cuerpo y categoría profesional.
-  Análisis de los complementos salariales percibidos, desglosado a nivel de género.
-  Auditoría retributiva bianual destinada a comprobar que se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
-  Ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

## Regulación del teletrabajo

P12

-  Estudio de las tareas y funciones susceptibles de poder realizarse mediante teletrabajo.
-  Desarrollo reglamentario del uso de este modo de prestación de servicios.
-  Implantación del teletrabajo con la nueva regulación y su automatización en el sistema de gestión de recursos humanos.
-  Construcción de un indicador para medir la incidencia del uso del teletrabajo en el uso de las medidas de conciliación.



Muchas gracias.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Justicia, Administración  
Local y Función Pública