

Informe anual de seguimiento de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027

Año 2024

Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	Introducción.....	5
2	Programas de actuación.....	7
2.1	P01. Recluta talento.....	7
2.2	P02. Mentoría para el liderazgo de las mujeres.....	8
2.3	P03. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género.....	9
2.4	P04 Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género.....	10
2.5	P05 Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral.....	12
2.6	P06 Sensibilización en diversidad sexual y de género.....	14
2.7	P07 Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación.....	16
2.8	P08 Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional.....	16
2.9	P09 Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.....	18
2.10	P10 Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género.....	18
2.11	P11 Construcción de un registro retributivo.....	19
2.12	P12 Regulación del teletrabajo.....	19
3	Documentación.....	21

LISTADO DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

ADA: Agencia Digital de Andalucía.

AAGG: Administración General.

CDEyFP: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

CDMZ: Centro de Documentación María Zambrano

CISJFI: Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

DGATSA: Dirección General de Administración Territorial y Simplificación Administrativa.

DGRHyFP: Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

DT: Delegación Territorial.

DGTSSL: Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.

IAAP: Instituto Andaluz de Administración Pública.

IAM: Instituto Andaluz de la Mujer

JA: Junta de Andalucía.

LGTBI+: Lesbiana, Gay, Transgénero, Bisexual, Intersexual y otras identidades y orientaciones no incluidas explícitamente.

PERRHH: I Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030.

PIAG: I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027.

RAT: Registro de Actividades de Tratamiento.

RPT: Relación de Puestos de Trabajo.

SGAP: Secretaría General para la Administración Pública.

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

SIRhUS: Sistema de información de gestión integrada de los recursos humanos de la Junta de Andalucía.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UIG: Unidades de Igualdad de Género.

LISTADO DE GRÁFICOS Y TABLAS

1. Sistema de indicadores del Plan (Fuente: Elaboración propia).....	6
2. Grado de avance (%) de los programas de actuación del Plan de Igualdad – 2024 (Fuente: Plan de Igualdad).....	7
3. Indicadores de realización del P02 (Fuente: IAAP y DGRHyFP).....	8
4. Indicadores de realización del P03 (Fuente: IAM, IAAP y DGTSSL).....	10
5. Indicadores de realización del P04 (Fuente: IAM, IAAP y DGRHyFP).....	12
6. Indicadores de resultados y realización del P05 (Fuente: DGTSSL).....	14
7. Indicadores de realización del P06 (Fuente: SGFIVGyD e IAAP).....	15
8. Indicadores de realización del P07 (Fuente: SGFIVGyD e IAAP).....	16
9. Indicadores de realización del P08 (Fuente: DGRHyFP e IAAP).....	17
10. Indicadores de realización del P12 (Fuente: SGAP, DGRHyFP e IAAP).....	20
11. Informes remitidos por agentes implicados en los programas (Fuente: Elaboración propia).....	21

1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027 fue aprobado por la Comisión Negociadora del mismo en la reunión celebrada el 6 de julio de 2023, siendo ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 24 de octubre de 2023 (BOJA núm. 207, de 27 de octubre).

Conforme se determina en su Apartado 10, 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 para identificar nuevos problemas o necesidades que pudieran surgir en su contexto. En definitiva, el sistema de seguimiento y evaluación del Plan debe ser de utilidad para reflexionar sobre su ejecución y, en su caso, realizar las modificaciones o mejoras necesarias para optimizar los resultados.

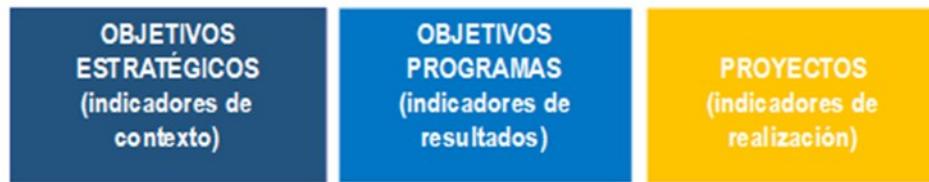
La Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación es el órgano encargado de la supervisión del adecuado desarrollo del Plan y, al mismo tiempo, responsable de coordinar su ejecución, así como de realizar el seguimiento del mismo mediante los informes de seguimiento anual.

El presente documento corresponde al Informe Anual de Seguimiento 2024 y tiene por objeto dar cuenta de los aspectos más relevantes del proceso de implementación de cada uno de los programas de actuación contenidos en el Plan. Para ello se examina la situación y el avance de los mismos a fecha de 31 de diciembre de 2024 conforme se especifica a continuación.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas en las reuniones celebradas por la Comisión Negociadora de Seguimiento con fechas 4 de julio de 2024 y 30 de enero de 2025, con las personas integrantes del Comité Técnico de Seguimiento, en las cuales se han expuesto con detalle la evolución de cada uno de los proyectos o medidas que integran los 12 Programas de actuación. No obstante, para la confección del presente informe se ha considerado más efectivo analizar la evolución de cada Programa en su conjunto.

Cada Programa de actuación y medida lleva asociado, respectivamente, uno o varios indicadores de resultados y de realización. 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, como ya hemos dicho anteriormente. En la siguiente imagen se resume esta clasificación.



1. Sistema de indicadores del Plan (Fuente: Elaboración propia).

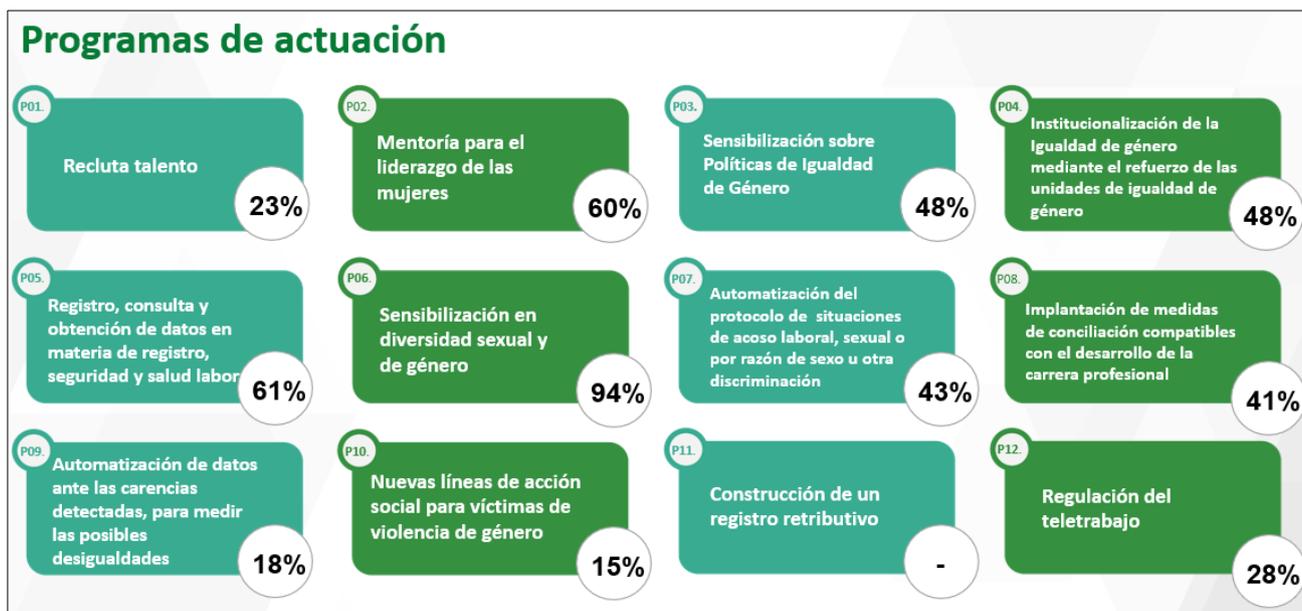
Mientras que los indicadores de realización empezaron en cero al iniciar el Plan y se irán incrementando a medida que se ejecute el mismo; los indicadores de resultado permitan medir los logros conseguidos.

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, a través del siguiente enlace:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/446026.html>

2 PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

Los programas de actuación en los que se concreta el presente Plan de Igualdad se muestran en la siguiente imagen, indicando los porcentajes de ejecución actualizados, tras la reunión mantenida con la comisión negociadora.



2. Grado de avance (%) de los programas de actuación del Plan de Igualdad - 2024 (Fuente: Plan de Igualdad).

2.1 P01. RECLUTA TALENTO.

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Con posterioridad, se impartirán charlas motivadoras en las universidades andaluzas y otros centros educativos, 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.</p>
Seguimiento - 2024
<p>Dada la conexión entre este programa de actuación y el de <i>Reclutamiento para la captación del talento</i> que está incluido en el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030, PERRHH, se ha considerado conveniente unirlos de cara a realizar el seguimiento de ambos.</p>

Actualmente, se está haciendo un estudio de los cuerpos del personal funcionario y de las categorías de personal laboral que han ingresado en la Junta de Andalucía con el objetivo de detectar dónde es necesario hacer un reclutamiento.

A partir de ahí, el IAAP diseñará materiales y formas de intervención como proyecto piloto, en las Ferias de Empleo de las Universidades de Sevilla y Málaga, así como en IES y centros de FP, a través de los centros de orientación educativa de la Consejería de Desarrollo Educativo y F.P., previsto para su realización en 2025.

Agentes implicados

SGAP / DGRHyFP / IAAP

2.2 P02. MENTORÍA PARA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES.

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.

Seguimiento - 2024

Replanteamiento de programa: desde el IAAP se ha realizado formación a personal mentor con perspectiva de género y ha resultado exitosa.

Asimismo, se ha incluido en la formación para la dirección, dentro del itinerario avanzado, formación especializada en género.

El sistema de reclutamiento de personas mentoras ha sido el siguiente: los/as mentores/as son personas que previamente han participado en el programa *Desarrollo personalizado de competencias directivas* de un año de duración y pasado una evaluación de competencias directivas a la entrada y a la salida del programa. Además de esto, pasan una formación de un año mínimo a través del programa *Iniciativa mentor* ya que hay un itinerario para el personal mentor. Para acceder a ambos programas hay una convocatoria anual. Los criterios de selección se centran en la experiencia profesional y en tener o haber tenido equipos a cargo.

Las comisiones de selección son paritarias, por imperativo de la normativa; los datos de 2024 para las 57 comisiones que participan en los 57 procesos selectivos convocados es el siguiente: 143 mujeres y 142 hombres.

Agentes implicados

IAAP / DGRHyFP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Existencia de un programa de mentoría para mujeres (S/N)	S*
Nº de mujeres mentoras formadas	31
Nº de mujeres mentorizadas	30
Porcentaje de órganos con representación equilibrada	100%

(*) Dentro del programa general.

3. Indicadores de realización del P02 (Fuente: IAAP y DGRHyFP).

2.3 P03. SENSIBILIZACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Descripción del programa	
<p>Realizar un diagnóstico del conocimiento sobre las políticas de igualdad de género entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para 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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>El IAAP elaboró un cuestionario de percepción de la igualdad a todo el personal de la Junta de Andalucía, realizado en el último trimestre del año 2024. Actualmente está en fase de análisis y valoración de conclusiones, aunque ya existe un primer avance de conclusiones preliminares.</p> <p>Del personal encuestado, pertenecen al colectivo de la Administración General de la Junta de Andalucía (colectivo del Plan) un total de 2.071 personas, por lo que es una muestra muy poco representativa, 58,33% mujeres y resto hombres, de los que un porcentaje muy bajo (5,79% hombres y 2,57% mujeres) se declara dentro del colectivo LGTBI+.</p> <p>A partir de los resultados definitivos de este trabajo se elaborará el plan de sensibilización con el IAM que complete la formación que ya viene haciendo el IAAP.</p> <p>En el plan de formación del año que viene se va a incorporar un anexo con la formación de igualdad de género. En 2024 se ha realizado la implementación de 27 cursos y en la documentación anexa figura los enlaces a la formación de 2023, en los que se constata la ampliación de la oferta formativa.</p> <p>Asimismo, se ha impartido formación por el personal de vigilancia de la salud sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres. Concretamente, el patrón diferencial de enfermar debido a diferencias fisiológicas y sociales de hombres y mujeres, así como los trastornos musculoesqueléticos en mujeres. Se ha preparado documentación para incorporar de forma transversal en las diferentes acciones formativas previstas dirigidas al personal de los Servicios de Prevención y los Delegados y Delegadas de Prevención, por el personal del departamento de vigilancia de la salud del Servicio de Coordinación Técnica de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, DGTSSL.</p> <p>En octubre de 2024, se ha realizado además un curso de formación de acogida al nuevo personal técnico de prevención de riesgos laborales de las unidades de prevención y el personal del departamento de vigilancia de la salud ha participado en el mismo, impartiendo formación sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres.</p> <p>Por parte del IAM se han diseñado y editado diversos materiales de sensibilización sobre políticas de igualdad de género y se ha desarrollado la campaña de difusión y preparación del V Congreso de Coeducación, celebrado en Córdoba a finales de enero de 2025. Asimismo, se han realizado diversas campañas y actuaciones en el Centro de Documentación María Zambrano en el ámbito de la difusión y sensibilización de las políticas de igualdad de género, las cuales aparecen reflejadas en sus informes específicos, relacionados en el Anexo al presente informe.</p> <p>Por último, se propone sustituir como medida alternativa a la creación de un Observatorio de igualdad en el empleo, la publicación de un cuadro de mandos en el Portal Web del Empleo Público.</p>	
Agentes implicados	IAM / IAAP / DGTSSL

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Existencia de una acción de evaluación inicial (S/N)	S
Existencia de un plan de sensibilización (S/N)	N
Nº de acciones formativas anuales presencial y teleformación	27
Nº de acciones formativas realizadas, con carácter bianual, por los Servicios de Prevención y Delegadas/os Prevención	1
Nº de materiales y recursos de sensibilización diseñados al año	9
Nº de actuaciones anuales de Impulso del Centro de Documentación María Zambrano	55 acciones 2.915 préstamos individuales 200 préstamos lotes bibliográficos
Nº de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas al año	6
Realización de encuestas	1 encuesta: 2.071 personas (58,33% mujeres y 41,67% hombres)

4. Indicadores de realización del P03 (Fuente: IAM, IAAP y DGTSSL).

2.4 P04 INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, MEDIANTE EL REFUERZO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Descripción del programa
<p>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, IAM, 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 unidades de igualdad de género de modo que desarrollen propuestas para la elaboración de planes de igualdad en las Consejerías.</p> <p>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.</p>
Seguimiento - 2024

Se ha elaborado por el IAM el Diagnóstico de la situación actual y retos de las UIG, en el que se recoge la estructura organizativa actual y sus funciones, una serie de propuestas para impulsar las UIG en las Agencias, la valoración del apoyo institucional y los recursos humanos y económicos disponibles, así como las estrategias de coordinación, formación y materiales. También se indaga de forma cualitativa en las áreas de mejora y retos a los que se enfrentarán en el futuro.

Desde la DGRHyFP se solicitó informe en diciembre 2024 a la CISJFI, sobre la propuesta de estructura de RPT de UIG para las distintas Consejerías, para establecer un modelo básico transversal.

Desde el IAM se han celebrado 4 reuniones de coordinación general con las Unidades de Igualdad de Género.

Se han desarrollado varias acciones formativas en Igualdad de Género dirigidas al personal de las UIG, coordinado desde el IAM y homologado por el IAAP, tanto en formato presencial como teleformación, y se ha creado una Comunidad de Prácticas que realizó una guía para la elaboración de planes de igualdad.

Se han diseñado diversos materiales de apoyo y sensibilización a las UIG relacionado con la aplicación de medidas para promover la igualdad de género.

También se realiza asesoramiento y seguimiento periódico de Informes de Impacto de Género en Normativa y Planificación. Es una actividad continua, los porcentajes de ejecución son acumulativos y se alcanzará el 100% al final del programa. Los datos de los informes de seguimiento de normativa de 2024 se van a facilitar desde el IAM, cuando se finalice la Memoria de Transversalidad de Género para 2024.

Por parte del IAAP se realizará en 2025 una Jornada para presentar los datos de la encuesta referenciada en el programa anterior, P03, cuyo análisis se está finalizando, a la que se invitará a las personas responsables de recursos humanos de cada organismo y se incluirá capacitación de lenguaje inclusivo y del plan de igualdad ya incluida en el curso de Formación abierta *Igualdad de género. Nivel básico*. Además, se realizó una acción formativa de 20 horas de duración dirigida específicamente a las Unidades de Igualdad, en la que participaron personas de las distintas Consejerías.

También hay un manual de Evaluación de Políticas públicas y una guía para docentes, a las que se les da difusión en las newsletter. Se ha añadido en el programa de acogida.

En colaboración con el IAM difusión a través de newsletter de las guías didácticas para un uso igualitario del lenguaje *¿Piensas como Hablas?*

Todas las comunicaciones por parte de la DGRHyFP publicadas en la web están redactadas en lenguaje inclusivo.

Agentes implicados

IAM / IAAP / DGRHyFP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Existencia de un diagnóstico de situación de las UIG (S/N)	S
Existencia de una estructura de coordinación en el IAM para las UIG (S/N)	S
Nº de reuniones de coordinación realizadas con las Unidades de género, convocadas por el IAM	4
Nº de acciones formativas anuales: formato presencial y teleformación del itinerario formativo de las UIG	5 acciones formativas (teleformación y presenciales) 6 acciones formativas especializadas
Nº de personas asistentes a acciones formativas de las UIG, desagregado por sexo y año	131 personas (107 mujeres y 24 hombres)

Existencia de una Comunidad de Prácticas para las UIG (S/N)	S
Nº de entregables de la Comunidad de Prácticas de las UIG	1
Nº de materiales y recursos de sensibilización producidos al año	7
Nº Actualización de la web, foro de participación y herramientas de seguimiento UIG (S/N)	300 actualizaciones (hasta 11/2024) S
Nº de cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos	1
Nº de personas asistentes a cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos desagregado por sexo y año	943 personas (799 mujeres y 255 hombres)
Nº de campañas realizadas	1 (Campaña 25 de Noviembre) Difusión de materiales sobre perspectiva de género en campañas de comunicación (4)
N.º de Informes de impacto de género en la normativa y planificación	Pendiente de la finalización de la Memoria de Transversalidad de Género 2024
La web del personal empleado público utiliza un lenguaje inclusivo (S/N)	S

5. Indicadores de realización del P04 (Fuente: IAM, IAAP y DGRHyFP).

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

Descripción del programa
<p>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 General 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.</p> <p>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.</p>
Seguimiento - 2024
<p>A finales del año 2023 se aprobó el Criterio Técnico 1/2023 para la elaboración de la memoria y programación anual de actividades preventivas de las unidades de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Andalucía. Dicho criterio se trasladó tanto a los órganos directivos centrales competentes en materia de personal de cada Consejería, agencia administrativa y de régimen especial, como al personal de coordinación de prevención, realizándose una reunión de coordinación</p>

técnica para ello. Además se ha incluido en el grupo “Servicio de Prevención de la JA” de la Red Profesional, dicho Criterio Técnico, para que tenga acceso todo el personal técnico de las unidades de prevención de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Con carácter anual, se solicita información sobre las actuaciones preventivas realizadas por las unidades de prevención para realizar la memoria anual de actividades realizadas, así como la programación para el año siguiente. Asimismo, la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral solicita en el primer trimestre de cada año la información sobre vigilancia de la salud del año anterior a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

En el primer semestre del año 2024 se definió por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral una versión preliminar de los indicadores, desagregados por sexo, con las actividades preventivas significativas realizadas por las unidades de prevención, así como por las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el segundo semestre de 2024 se ha actualizado la relación de indicadores, siendo el listado preliminar actualizado el siguiente:

- Número de reconocimientos médicos realizados al personal empleado público de Administración General de la Junta de Andalucía.
- Número de evaluaciones de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Número de personas empleadas públicas de la Administración General de la Junta de Andalucía que han recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Número de personas empleadas públicas de la Administración General de la Junta de Andalucía que han recibido información en materia de prevención de riesgos laborales.
- Número de investigaciones de accidentes realizadas en la Administración General de la Junta de Andalucía (nuevo indicador).

También se ha creado en la Web del Personal Empleado Público Andaluz un apartado en *Trámites laborales*, denominado Prevención de Riesgos Laborales, en el que se incluye: normativa, representación y participación, protocolos, promoción de la salud y buenas prácticas, derechos y obligaciones en esta materia, planes de prevención y la estructura preventiva.

Se ha previsto incorporar los indicadores, desagregados por sexo, de la Administración General de la Junta de Andalucía en el apartado de *Sistema Gestión Prevención*.

Actualmente, se está estudiando cómo incorporar los indicadores en la nueva Web del Personal Empleado Público Andaluz, atendiendo a las funcionalidades y características que esta disponga.

A partir de este año 2024, la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral informa en los nuevos planes de prevención de cada Consejería, agencia administrativa o de régimen especial, la necesidad de incluir el procedimiento de gestión *P-IG01 Procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales* previsto en la Guía Técnica para la elaboración del Plan de prevención y procedimientos de gestión de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la necesidad de remitir el documento del plan de prevención a la unidad de igualdad de género correspondiente para revisar su redacción y adecuarla al lenguaje inclusivo.

Agentes implicados	Personal coordinador y técnico de PRL de las unidades de prevención de la Administración General de la Junta de Andalucía, personal de medicina y enfermería del trabajo de los CPRL y la DGTSSL
---------------------------	--

Las siguientes tablas muestran los indicadores de resultados y de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de resultados	Valor del indicador
Nº 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 (datos de 2023, recibidos 30/10/2024)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones de Riesgo (puesto trabajo): Mujeres: 4.074 (63%); Hombres: 2.389 (37%); Total personas: 6.463 ○ Investigación de accidentes: Mujeres: 238 (70,2%); Hombres: 101 (29,8%); Total personas: 339 ○ Formación: Mujeres: 5.421 (52%); Hombres: 4.992 (48%); Total personas: 10.413 ○ Información: Mujeres: 13.008 (62,9%); Hombres: 7.663 (37,1%); Total personas: 20.671
Nº de personas empleadas públicas que han pasado por las áreas de vigilancia de la salud, desagregadas por sexo, con carácter anual.	Reconocimientos médicos: Mujeres: 4.079 (56,4%); Hombres: 3.152 (43,6%); Total personas: 7.231
Indicadores de realización	Valor del indicador
Existencia de un criterio unificado (S/N)	S
Nº de actuaciones con criterios unificados definidos	11
Nº de actividades de difusión realizadas con las unidades de prevención	32
Nº de actuaciones relacionadas con este programa realizadas anualmente	47
Nº de actuaciones realizadas con perspectiva de género	4

6. Indicadores de resultados y realización del P05 (Fuente: DGTSSL).

2.6 P06 SENSIBILIZACIÓN EN DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Descripción del programa
<p>Con este programa (bianual) se quiere visibilizar a los diferentes colectivos de personas que podríamos considerar de especial vulnerabilidad y que puedan existir entre el personal de la AAGG 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.</p> <p>Asimismo, se pretende sensibilizar a todo el personal de la AAGG 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.</p> <p>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.</p>
Seguimiento - 2024
<p>Tras haberse realizado la encuesta por el IAAP, a la que nos referimos en el programa P03, del total de respuestas recibidas, pertenecen al colectivo de la AAGG un total de 2.071 personas, que refleja que es una muestra muy poco representativa. De este grupo, se contabiliza el 58,33% de mujeres y el resto hombres. Un porcentaje muy bajo (5,79% hombres y 2,57% mujeres) se declara dentro del colectivo LGTBI+.</p>

Entre las actividades formativas en materia de diversidad sexual y de género realizadas, se destaca:

- El Día Internacional del Orgullo LGBTI que se celebra mundialmente cada 28 de junio en conmemoración de los disturbios de Stonewall de 1969.
- El 07/01/2024 se realizó una campaña contra LGTBIfobia en todas las DT dirigidas tanto a profesionales de la administración como a la ciudadanía en general.
- En el 12 de junio de 2024 se organizó la cuarta edición del Congreso Internacional LGTBI+ en Torremolinos, con el lema *Andalucía contra la LGTBIfobia*, homologado por el IAAP, que estuvo dirigida preferentemente al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
- También se ha realizado una campaña institucional sobre la fecha conmemorativa 28 de junio, con el lema *Día Internacional orgullo LGTBI+* y con un video conmemorativo.
- Se ha celebrado en la sede de la CISJFI, el 17 de octubre de 2024, una acción formativa sobre los derechos de las personas LGTBI+ y la prevención de los delitos de odio, homologada por el IAAP, como formación específica en materia LGTBI+ para el personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Se ha preparado un curso de formación sobre el Protocolo LGTBI+ para centros de servicios Comunitarios con 8 ediciones, una en cada provincia. Las dos primeras ediciones (Sevilla y Jaén) se han celebrado el 13 y 16 de diciembre. Este curso va dirigido al personal empleado público de los centros de servicios sociales comunitarios. Se va a homologar por el IAAP.

Agentes implicados

SGFIVGyD / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Nº de cuestionarios realizados anualmente	1
Nº de acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género realizadas (dirigidas al conjunto del personal de la Administración de la Junta de Andalucía)	4
Nº de personas participantes en acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género desagregado por sexo	48 hombres 93 mujeres
Nº de vídeos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género elaborados anualmente	1
Nº de ponencias sobre diversidad en la Administración Pública incluidas en el programa del Congreso LGTBI+	1
Nº de personas asistentes al Congreso LGTBI+ desagregado por sexo	88 hombres 75 mujeres 2 otros 3 sin especificar
Nº de campañas conmemorativas realizadas	1

7. Indicadores de realización del P06 (Fuente: SGFIVGyD e IAAP).



2.7 P07 AUTOMATIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

Descripción del programa	
<p>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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>Se ha creado una comunidad de prácticas compuesta por personal de la Administración y por representantes de las organizaciones sindicales para la redacción del borrador de un nuevo protocolo; el cual se ha presentado ante la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, DGRHyFP, para su estudio.</p> <p>Dicho borrador contempla las mismas situaciones que el protocolo actual.</p> <p>Asimismo, para no dilatar durante más tiempo el proceso de automatización, se ha optado por automatizar el procedimiento del protocolo en vigor, el cual se encuentra pendiente de pasarlo a producción.</p> <p>También se ha impartido un curso de formación específica respecto al actual Protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.</p>	
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Nº de actividades formativas por año	1
Nº de personas empleadas públicas participantes en las actividades formativas, desagregado por sexo	10 hombres 15 mujeres

8. Indicadores de realización del P07 (Fuente: SGFIVGyD e IAAP).

2.8 P08 IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN COMPATIBLES CON EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Descripción del programa
<p>Estas medidas van dirigidas a hombres y 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.</p>

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.

Seguimiento - 2024

El proyecto de decreto de teletrabajo se encuentra pendiente de tramitación. Entre sus disposiciones se encuentra que la persona superior jerárquica deberá hacer un análisis de las funciones y tareas a desempeñar en todos los puestos de trabajo dependientes de la misma con la finalidad de determinar aquellos puestos que sean susceptibles de realizarse en régimen de teletrabajo.

La realización del estudio de las mujeres/hombres existentes en determinados cuerpos o categorías profesionales que se encuentren masculinizados/feminizados con el fin de valorar la posibilidad de incluir medidas de acción positivas en la provisión de sus puestos de trabajo que impulsen el equilibrio entre sexos, está relacionado con el programa P01 *Reclutamiento para la captación del talento*, actualmente en elaboración.

En cuanto al 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, indicar que en los cursos de acogida del IAAP se han incorporado medidas de sensibilización y corresponsabilidad, incorporándose también de manera transversal en los cursos de género, todo lo cual irá al itinerario formativo que se diseñará en 2025.

Asimismo, respecto a la adecuación de los permisos y licencias que se otorgan a las personas trabajadoras, avanzando en la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en el supuesto de familias monoparentales, se está preparando la adaptación de la Instrucción existente en el ámbito de la AAGG en materia de permisos, con el fin de garantizar que estas familias puedan disfrutar de otras diez semanas más en los permisos que se concedan por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica y para el progenitor diferente de la madre biológica, y en los permisos por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal y permanente.

Como mejora de las medidas actuales, se añade lo indicado anteriormente para las familias monoparentales.

Agentes implicados

DGRHyFP / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Nº de acciones formativas en materia de conciliación por año	2
Nº de personas participantes en las acciones formativas en materia de conciliación, desagregado por sexo	1.502 hombres 2.060 mujeres
Encuesta sobre las necesidades de conciliación del personal (S/N)	S

9. Indicadores de realización del P08 (Fuente: DGRHyFP e IAAP).

2.9 P09 AUTOMATIZACIÓN DE DATOS, ANTE LAS CARENCIAS DETECTADAS, PARA MEDIR LAS POSIBLES DESIGUALDADES

Descripción del programa	
<p>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 Información 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.</p> <p>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. Una vez sistematizados los datos se procederá a su automatización a través del SIRhUS y la web del empleado/a público/a si procede.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>En el primer trimestre de 2025 se tendrán nuevos recursos dentro del contrato de mantenimiento de SIRhUS. Para sistematizar los datos se han solicitado más recursos en lugar de sacar una consultoría. Respecto a la construcción de informes de seguimiento con indicadores de género que permitan detectar las desigualdades o situaciones de discriminación en las áreas con carencias detectadas, se está construyendo un cuadro de mandos con datos desagregados para las dimensiones estudiadas y que facilite el seguimiento.</p> <p>Por otra parte, la 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 discriminatorias, tal como ya se expuso en el programa P06, la encuesta realizada por el IAAP la han respondido un total de 2.071 personas empleadas públicas del colectivo de la AAGG de la JA, por lo que es una muestra muy poco representativa, 58,33% mujeres y resto hombres. Un porcentaje muy bajo (5,79% hombres y 2,57% mujeres) se declara dentro del colectivo LGTBI+; en consecuencia, es difícil la realización de este sistema de medición.</p> <p>En cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo en los casos que proceda, para actualizar las denominaciones actuales, se informa que a lo largo del primer semestre de 2025 se comenzará a modificar las nomenclaturas en la RPT, WEPA, SIRHUS, etc.</p>	
Agentes implicados	SGAP/ DGRHyFP/ ADA / SGFIVyD

2.10 P10 NUEVAS LÍNEAS DE ACCIÓN SOCIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Descripción del programa
<p>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.</p>

Seguimiento - 2024	
<p>Para la realización de guías, campañas y jornadas de información y formación en materia de violencia de género orientadas al personal empleado público en general, desde el IAM entienden que este proyecto se debe coordinar por la SGFIVyD con la DGRHyFP.</p> <p>Respecto a la 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 todas las empleadas públicas, indicar que actualmente está en tramitación una nueva normativa reguladora de las ayudas de acción social en la que se han incluido dos líneas de ayudas dirigidas a proteger a las empleadas públicas víctimas de violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ayuda por cambio de domicilio o residencia habitual (ya existente). ○ Ayuda para empleadas públicas en situación de excedencia por razón de violencia de género. <p>Cuando esté todo publicado se incorporará en la Guía.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP

2.11 P11 CONSTRUCCIÓN DE UN REGISTRO RETRIBUTIVO

Descripción del programa	
<p>Mediante este programa se pretenden 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.</p>	
Seguimiento - 2024	
Según el cronograma de realización previsto, este programa dará comienzo a lo largo del año 2025.	
Agentes implicados	SGAP/ DGRHyFP

2.12 P12 REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Descripción del programa	
<p>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, TIC.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>El desarrollo de itinerarios formativos de capacitación digital y normativa de protección de datos ha estado incluido en el Plan de formación del IAAP de 2024 y se encuentran planificados también para 2025.</p> <p>El proyecto de decreto de teletrabajo se encuentra pendiente de tramitación y entre sus disposiciones se encuentra que la persona superior jerárquica deberá hacer un análisis de las funciones y tareas a desempeñar en todos los puestos de trabajo dependientes de la misma, con la finalidad de determinar aquellos puestos que sean susceptibles de realizarse en este régimen.</p>	
Agentes implicados	SGAP /DGRHyFP / IAAP



Junta de Andalucía

**Consejería de Justicia, Administración Local y
Función Pública**

Secretaría General para la Administración Pública

Plan de igualdad de la AAGG de la JA, 2023-2027

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Nº de acciones formativas orientadas al teletrabajo	45 acciones desarrolladas en materia TIC y protección de datos

10. Indicadores de realización del P12 (Fuente: SGAP, DGRHyFP e IAAP).

3 DOCUMENTACIÓN

A continuación, se detallan los informes remitidos por los agentes implicados en alguno de los programas de actuación, conforme a los que se ha elaborado el presente informe anual de seguimiento:

DGTSSL
Informe de acciones realizadas.
SGFIVyD
Informe de acciones realizadas.
IAAP
Cuestionario realizado al personal empleado público por el IAAP (consensuado con los sindicatos y el IAM).
Resultados preliminares de la encuesta, personal AAGG.
Compromisos IAAP sobre el PIAG.
Tarjetón de la guía de planes específicos de igualdad.
Guía de la elaboración de planes específicos de igualdad.
IAM
Diagnóstico UIG.
Informe resumen de acciones IAM-UIG.
Informe acciones IAM.
Informe materiales UIG.
Informe congresos.
Informe formación UIG.
Informe campañas.
Informe coordinación UIG.
Informe actividades CDMZ.

11. Informes remitidos por agentes implicados en los programas (Fuente: Elaboración propia).