



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

DEL COMPROMISO GLOBAL CON LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PRÁCTICA INSTITUCIONAL EN LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SALUD Y CONSUMO EN MÁLAGA

AUTORA

Olga Quintana Cruzado

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2026
Tutora	Rosa Gómez Torralbo
Institución	Universidad Internacional de Andalucía
Curso	<i>Máster de Formación Permanente en Liderazgo y Dirección Pública (2024/25)</i>
©	Olga Quintana Cruzado
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2025



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

*MÁSTER DE FORMACIÓN PERMANENTE EN LIDERAZGO
Y DIRECCIÓN PÚBLICA
Curso 2024-2025*

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Del compromiso global con la igualdad de género a
la práctica institucional en la Delegación Territorial
de Salud y Consumo en Málaga**

Alumna: Olga Quintana Cruzado

Tutora: Rosa Gómez Torralbo

Fecha: 31 de agosto de 2025

Índice

1. Introducción.....	6
1.1. Descripción del problema de Política Pública.....	6
1.2. Misión y Resultados esperados.....	7
2. Fundamentos.....	7
2.1. Marco conceptual	7
2.2. Marco jurídico	8
2.3. Marco estratégico	9
3. Mapa de agentes implicados.....	10
4. Metodología e instrumentos	11
4.1. Análisis estadístico de datos del personal.....	12
4.2. Encuesta de percepción sobre igualdad de género	13
4.3. Entrevistas con agentes clave	15
5. Resultados del diagnóstico: Factores de desigualdad.....	17
5.1. Sobrecarga en las tareas de cuidados por parte de las mujeres (FD1).....	18
5.2. Concentración de las mujeres en puestos de menor nivel (FD2)	21
5.3. Formación en igualdad insuficiente (FD3).....	24
5.4. Percepción de desigualdad invisibilizada (FD4)	27
5.5. Sobretitulación de las mujeres en relación con el puesto ocupado (FD5).....	30
6. Plan de implementación.....	33
6.1. Objetivos y Acciones	34
6.2. Organización y Gobernanza	358
6.3. Recursos humanos y materiales.....	40
6.4. Calendario previsto.....	40
7. Seguimiento y Evaluación.....	42
8. Conclusiones.....	44
9. Bibliografía.....	45
ANEXO I: Ficha técnica y tablas del estudio estadístico.....	48
ANEXO II: Encuesta de percepción e informativa	55

Listado de Tablas

Tabla 1: Mapa de agentes implicados	10
Tabla 2: Comparativa IPRHM Delegación – Administración General Junta de Andalucía	13
Tabla 3: Áreas temáticas de la encuesta	14
Tabla 4: Permisos disfrutados por el personal en el ejercicio 2024	188
Tabla 5: Nivel del puesto ocupado por el personal funcionario (a 31/12/2024) ..	211
Tabla 6: Distribución de personal funcionario por Grupo/Subgrupo de pertenencia (a 31/12/2024)	311
Tabla 7: Distribución de personal laboral según Grupo de pertenencia (a 31/12/2024).....	311
Tabla 8: Nivel de estudios del personal funcionario y laboral (a 31/12/2024)	311
Tabla 9: Calendario previsto para desarrollo de actividades	411
Tabla 10: Indicadores para la fase de evaluación.	422

Listado de Gráficos

Gráfico 1: Distribución por sexo de los datos de participación	155
Gráfico 2: Pregunta 5 de la encuesta.....	19
Gráfico 3: Pregunta 6 de la encuesta.....	20
Gráfico 4: Pregunta 22 de la encuesta	222
Gráfico 5: Pregunta 21 de la encuesta	233
Gráfico 6: Pregunta 7 de la encuesta.....	244
Gráfico 7: Pregunta 12 de la encuesta	255
Gráfico 8: Pregunta 13 de la encuesta	255
Gráfico 9: Pregunta 8 de la encuesta.....	266
Gráfico 10: Pregunta 9 de la encuesta	266
Gráfico 11: Pregunta 14 de la encuesta	277
Gráfico 12: Pregunta 15 de la encuesta	288
Gráfico 13: Pregunta 17 de la encuesta	29

Gráfico 14: Pregunta 19 de la encuesta	290
Gráfico 15: Datos por sexo del personal con nivel de estudios superior al requerido para el Grupo profesional de pertenencia	322
Gráfico 16: Pregunta 23 de la encuesta	322
Gráfico 17: Pregunta 24 de la encuesta	333

Abreviaturas

CE: Constitución Española

IAM: Instituto Andaluz de la Mujer

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

PIAGJA: Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027

IAAP: Instituto Andaluz de Administración Pública

IPRHM: Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres

ICM: Índice de Concentración de Mujeres

ICH: Índice de Concentración de Hombres

OG: Objetivo General

OE: Objetivo Específico

SIRhUS: Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía

Resumen

Este proyecto aborda la integración transversal de la igualdad de género en la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Málaga, partiendo de un análisis desde la perspectiva de género de la situación relativa de mujeres y hombres en la Delegación y de su cultura organizacional. Este análisis se ha basado en datos de la plantilla de personal, una encuesta a la misma, y entrevistas con agentes clave, detectándose cinco factores de desigualdad: la sobrecarga de cuidados asumida por mujeres, la concentración de estas en puestos de menor nivel, la escasa formación en igualdad, la percepción de desigualdad invisibilizada y la sobretitulación femenina respecto al puesto ocupado.

Como respuesta, se planifican una serie de medidas y acciones concretas orientadas a transformar la cultura organizacional, fomentando la corresponsabilidad, mejorando la formación, visibilizando las desigualdades y promoviendo el desarrollo profesional de las mujeres. El seguimiento se realizará mediante un Comité Interno de Igualdad y la evaluación será participativa y se basará en indicadores de realización, resultados e impacto, permitiendo medir avances y detectar mejoras.

Palabras clave: Igualdad, Brechas de género, Cultura organizacional, Sensibilización, Formación, Conciliación, Liderazgo.

1. Introducción

1.1. Descripción del problema de Política Pública

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico español, tal y como recogen los artículos 9.2¹ y 14² de la Constitución Española (CE), que encomiendan a los poderes públicos garantizar que la igualdad sea real y efectiva, y prohíben toda discriminación por razón de sexo.

No obstante, persisten brechas entre la normativa y su aplicación práctica, lo que sigue representando un desafío para las políticas públicas. Así lo reconoce la declaración institucional del Gobierno de España con motivo del 8 de marzo de 2025, Día Internacional de la Mujer: *“El Gobierno celebra los logros conseguidos, pero continúa trabajando para acabar con las desigualdades que todavía nos atraviesan como sociedad. [...] Las políticas públicas de igualdad son el instrumento para mejorar no solo las vidas de las mujeres, sino de toda la ciudadanía. Porque cuando avanzan las mujeres, avanza la sociedad y avanza la democracia”*.³

En la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Málaga (la Delegación, en adelante), no hay evidencias de que se aplique una política de igualdad de género. En este contexto, **el problema de política pública es el desconocimiento de las dinámicas y brechas de género que puedan existir en la Delegación, y la necesidad, en su caso, de actuar para el cumplimiento efectivo de las obligaciones y compromisos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.**

Por ello, en primer lugar, el objetivo ha sido analizar, desde la perspectiva de género, la situación de la plantilla y de la cultura organizacional a través de datos cuantitativos,

¹ Artículo 9.2 de la CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

² Artículo 14 de la CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

³ <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-consejo-de-ministros-aprueba-una-declaracion-institucional-con-motivo-del-dia-internacional-de-las-mujeres/>

cualitativos y entrevistas con diversos agentes clave. De este proceso se desprenden recomendaciones y acciones de mejora orientadas a transformar la cultura organizacional.

1.2. Misión y Resultados esperados

La **Misión** de este proyecto es **impulsar un cambio cultural en la Delegación, orientado a integrar de manera transversal la igualdad de género en el entorno de trabajo**, fortaleciendo de este modo el compromiso institucional con la igualdad como herramienta de transformación organizacional.

Esta transformación exige un liderazgo comprometido que promueva la igualdad como principio estructural.

Resultados esperados	1.- Obtener un diagnóstico detallado sobre la situación de igualdad en la Delegación.
	2.- Visibilizar las dinámicas y creencias que reproducen desigualdades e identificar factores de desigualdad.
	3.- Desarrollar un plan de actuación, orientado a corregir desigualdades y promover una igualdad real.
	4.- Incorporar la igualdad de género como valor organizacional.
	5.- Monitorear y evaluar el plan para conseguir una mejora continua.

2. Fundamentos

2.1. Marco conceptual

La perspectiva de género es una categoría de análisis de la realidad surgida desde el pensamiento feminista para entender las relaciones y dinámicas que existen entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto social, como económica,

política o cultural. El análisis de género hace visible la posición de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género (Castro García, 2003).

En este proyecto se parte de la premisa de que la igualdad formal – es decir, la existencia de leyes que promueven la igualdad – no garantiza por sí sola la igualdad real en el entorno laboral. Por ello, resulta imprescindible identificar si existen situaciones de desigualdad de género en el centro de trabajo. Este análisis no se limita a constatar desigualdades, sino que busca comprender sus causas, es decir, los factores de desigualdad de género, entendiendo por factor de desigualdad *“los distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral”* (Alonso Cuervo et al., 2012, p. 10).

Por otro lado, *“los Estados tienen la obligación legal de suprimir todas y cada una de las formas de discriminación que existan en la legislación, en las costumbres y en los modos de pensar de las personas, con la debida diligencia y en forma progresiva”* (Facio, 2014, p. 115). *“La forma de evaluar si un Estado está dando iguales oportunidades a las mujeres y a los hombres es mediante el análisis de los resultados de las políticas y leyes que ha implementado. Así, para la CEDAW⁴ el indicador de la igualdad no está en las políticas, las leyes o las instituciones que se han creado para dar oportunidades a las mujeres sino en lo que todas éstas hayan logrado”* (Facio, 2014, p. 112).

2.2. Marco jurídico

La administración pública andaluza tiene la obligación legal de integrar de forma transversal la igualdad de género en todas las Políticas Públicas. Además, es destacable mencionar al hilo de este Máster de Formación Permanente en Liderazgo y Dirección Pública que, entre las funciones del directivo público profesional, se encuentra la de

⁴ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

liderar, dirigir, motivar, inspirar, coordinar y desarrollar equipos con perspectiva de género, tal y como viene recogido en el artículo 20.c) de la Ley de la Función Pública de Andalucía. Todo ello se desprende del siguiente marco normativo fundamental:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.3. Marco estratégico

La Junta de Andalucía está comprometida con una planificación pública orientada a resultados y con enfoque de género, que asegure la transversalidad, la rendición de cuentas y la igualdad real entre mujeres y hombres. Este compromiso se enmarca fundamentalmente en el **I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027** (PIAGJA, en adelante). Este plan se inspira en instrumentos de ámbito estatal, europeo e internacional, como son:

- III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado (Consejo de Ministros, 2020).
- Agenda 2030, y particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (Organización de las Naciones Unidas, 2015).
- Plataforma de Acción de Beijing (1995) y la Declaración política de Naciones Unidas con ocasión del 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (marzo 2025), que reafirma el compromiso mundial con la igualdad de género y la transversalización como principio rector de las políticas públicas (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

3. Mapa de agentes implicados

La identificación de los agentes implicados constituye una fase esencial. Reconocer a los actores que participan, directa o indirectamente, en el desarrollo de este trabajo ayuda en su contextualización y a fomentar la colaboración entre las distintas partes. Además, este mapa de agentes permite establecer un marco de gobernanza claro, facilitando la identificación de los puntos de conexión entre ellos.

Tabla 1: Mapa de agentes implicados

Agente/Stakeholder	Rol en el proyecto	Fases de participación
Trabajadores y trabajadoras de la Delegación	Base operativa del proyecto. Su implicación es clave para el diagnóstico inicial y la aplicación real de las acciones de mejora	Diagnóstico, Implementación y Seguimiento
Equipo Directivo de la Delegación	Es un actor estratégico para incidir sobre la cultura organizacional, promoviendo el compromiso institucional con la igualdad y facilitando la aplicación efectiva de las acciones de mejora	Diagnóstico, Implementación y Seguimiento
Representantes de trabajadores y trabajadoras (Junta de personal para el personal funcionario, y Comité de empresa en representación del personal laboral)	Participan en la detección de desigualdades, propuestas de acciones de mejora, y ejecución	Diagnóstico, Diseño de Acciones, Implementación, y Seguimiento

<p>Servicios Centrales de la Consejería de Salud y Consumo (fundamentalmente la Secretaría General Técnica)</p>	<p>Apoyo institucional y presupuestario para las acciones que conllevan coste económico. Además, la Unidad de igualdad de género de la Consejería coordina e impulsa la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de ésta</p>	<p>Diagnóstico, Diseño de Acciones (alineación institucional), y Seguimiento</p>
<p>Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP)</p>	<p>Agente clave para implementar las acciones formativas</p>	<p>Implementación</p>
<p>Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)</p>	<p>Asesoramiento técnico en igualdad de género y recursos documentales</p>	<p>Diseño de Acciones</p>

4. Metodología e instrumentos

La metodología ha perseguido un enfoque participativo, promoviendo la colaboración e involucrando en todo momento a los agentes implicados, distinguiendo las siguientes fases:

- **Fase diagnóstica:** etapa inicial del proyecto en la que se recopila, analiza e interpreta información sobre la situación actual. Se han utilizado tres instrumentos:

- Análisis, desde la perspectiva de género, de los datos de la plantilla extraídos de SIRhUS⁵ (datos objetivos cuantitativos).
- Encuesta de percepción e informativa dirigida a la plantilla (datos cualitativos) sobre la percepción que tiene el personal sobre la igualdad de género, su conocimiento de la materia y sus inquietudes.
- Entrevistas con agentes clave.

El objetivo perseguido con este diagnóstico integral ha sido comprender el contexto e identificar factores de desigualdad que sirvan de base para diseñar y ejecutar un Plan de implementación.

- **Fase propositiva:** etapa en la que con base a los hallazgos del diagnóstico anterior se diseñan y plantean acciones concretas. Se han utilizado fundamentalmente las entrevistas con agentes clave y reuniones con el equipo directivo de la Delegación, así como revisión de los planes de actuación de nivel autonómico.

4.1. Análisis estadístico de datos del personal

Del análisis de los datos estadísticos de la plantilla de la Delegación⁶, compuesta tanto por personal funcionario como laboral, se desprende un rasgo fundamental de la misma como es la **sobrerrepresentación femenina**. Este dato se alinea con el reflejado en el PIAGJA para el conjunto de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía.

⁵ SIRhUS: Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía.

⁶ Ver ANEXO I: Ficha técnica y tablas del estudio estadístico.

Tabla 2: Comparativa IPRHM Delegación – Administración General Junta de Andalucía

Tipo de personal	IPRHM Delegación (31/12/2024)	IPRHM Junta de Andalucía (Admón. General, 31/12/2021) ⁷	Interpretación IPRHM (Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres)
Funcionario	1,28	1,13	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio pleno: IPRHM = 1 • Relativo equilibrio: IPRHM entre 0,80 y 1,20 • Sobrerrepresentación femenina: IPRHM > 1,20 • Sobrerrepresentación masculina: IPRHM < 0,80
Laboral	1,33	1,40	
Plantilla global	1,29	1,27	

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

El objetivo fundamental ha sido el conocimiento de la situación de mujeres y hombres de la plantilla de la Delegación y la detección de posibles desequilibrios de género en variables como la presencia, el nivel de estudios, la distribución por Grupos y niveles del puesto ocupado, el volumen de permisos por conciliación disfrutados, entre otros.

4.2. Encuesta de percepción sobre igualdad de género

Con el objetivo de conocer la percepción del personal de la Delegación sobre la igualdad de género en su entorno de trabajo, su grado de conocimiento normativo en la materia, y recoger posibles propuestas de mejora que puedan suponer un avance en esta cuestión, se ha realizado una encuesta dirigida a toda la plantilla⁸.

⁷ Datos extraídos de las páginas 23 y 137 del PIAGJA.

⁸ Ver ANEXO II: Encuesta de percepción e informativa.

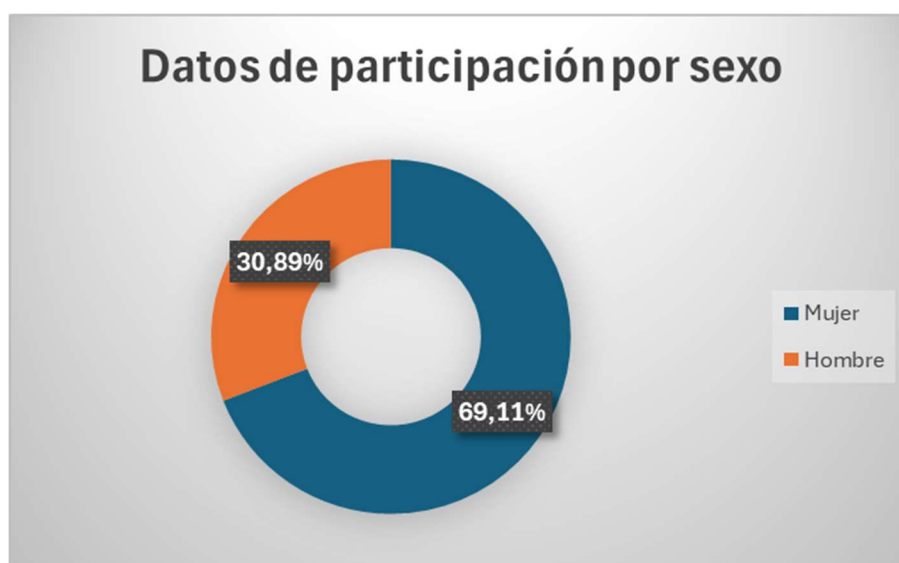
Tabla 3: Áreas temáticas de la encuesta

Áreas temáticas	Preguntas en cuestionario (nº)
Datos sociodemográficos	Sexo (1), Edad (2), Grupo profesional (3), Antigüedad (4)
Conciliación vida personal, familiar y laboral	Personas a cargo (5), Horas para cuidado (6), Conocimiento permisos (18), Organización trabajo-conciliación (21), Impacto permisos conciliación (22)
Formación y sensibilización en igualdad	Conocimiento PIAGJA (7), Formación igualdad (8), Apoyo jefatura para formación (9), Presencia personas formadas igualdad (10), Conocimiento Protocolo acoso (12), Conocimiento normativa igualdad (13), Aplicación normativa en trabajo (14)
Cultura organizacional y clima laboral	Valoración jefatura conductas igualitarias (11), Importancia igualdad (15), Satisfacción acciones de igualdad (16), Percepción valor de igualdad (17), Reprobación comentarios sexistas (19), Valoración participación y opiniones (20)
Promoción profesional y desarrollo	Intención participar promoción (23), Estímulos para prepararse (24)
Propuestas de mejora	Medidas para avanzar hacia igualdad real (25)

Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Para la cumplimentación de la encuesta, se habilitó durante la segunda quincena del mes de junio 2025 un canal digital que garantizaba el anonimato de las respuestas, obteniéndose una participación del 61,81% de la plantilla (123 respuestas).

Gráfico 1: Distribución por sexo de los datos de participación



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Al realizar la comparativa con el PIAGJA, cabe indicar que el IAAP realizó en 2018 un cuestionario para conocer la percepción sobre la igualdad dentro de la Junta de Andalucía, y se obtuvo respuesta de 14.374 (5,66% de participación), con mayor número de respuestas por parte del sexo femenino. En el año 2022 los datos fueron actualizados mediante técnicas participativas y depuración de los datos obtenidos en 2018.⁹

4.3. Entrevistas con agentes clave

El tercer elemento imprescindible para un adecuado diagnóstico integral es el estrecho contacto con diferentes agentes clave, persiguiéndose los siguientes objetivos:

- Compartir los datos obtenidos y su análisis desde la perspectiva de género.
- Recoger impresiones cualitativas sobre la situación de la igualdad en el centro desde la perspectiva de los distintos agentes.
- Enriquecimiento con la recogida de propuestas para acciones de mejora, y apoyo para su implementación.

⁹ Información extraída de la página 127 del PIAGJA.

A continuación, se detallan los distintos contactos y comunicaciones mantenidas con los agentes.

Agentes clave contactados	Medio empleado	Temporalidad en 2025	Objetivos
Jefaturas de Servicio de la Delegación, y Jefaturas de Sección con competencias en materia de personal y formación	Reuniones presenciales	Mayo y junio	Recoger impresiones sobre estudio, propuestas de acciones de mejora y apoyo para implementación
Presidente de la Junta de Personal en Málaga, y Delegada de personal perteneciente al Comité de empresa	Reuniones presenciales, correo electrónico, y llamadas telefónicas	Junio y julio	Recoger impresiones sobre estudio, propuestas de acciones de mejora y apoyo para implementación
Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo (incluye la Unidad de igualdad de género de la Consejería)	Correo electrónico y llamadas telefónicas	Mayo y junio	Recoger impresiones sobre estudio, propuestas de acciones de mejora y apoyo para su implementación
IAM y su Centro de Documentación	Reunión presencial, correos	Julio	Recoger impresiones sobre estudio, propuestas

Maria Zambrano	electrónicos y llamadas telefónicas		de acciones de mejora, con especial énfasis en su función de asesoramiento y provisión de material divulgativo
IAAP	Correo electrónico y Plataforma ANFOR@	Junio y julio	Se registra Necesidad Formativa y Respuesta Formativa en ANFOR@ ¹⁰ con el objetivo de capacitar y sensibilizar al personal en materia de igualdad de género

5. Resultados del diagnóstico: Factores de desigualdad

Tras el análisis realizado desde la perspectiva de género, se han podido identificar desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. El diagnóstico ha permitido visibilizarlas y profundizar en sus causas, lo que ha llevado a la identificación de cinco factores de desigualdad de género, los cuales constituyen la base para orientar las acciones del Plan de implementación.

¹⁰ ANFOR@, sistema puesto en marcha por el IAAP para gestionar la formación en la Junta de Andalucía. En él se registran necesidades formativas y se realizan propuestas de acciones formativas vinculadas a las mismas. El resultado de este proceso se concreta cada año en el Plan Anual de Formación que desarrolla periódicamente el IAAP.

5.1. Sobrecarga en las tareas de cuidados por parte de las mujeres (FD1)

El estudio de datos estadísticos correspondientes a los permisos disfrutados por el personal de la Delegación en el ejercicio 2024 revela una clara sobrerrepresentación femenina en general puesto que el 77,06% de los permisos fueron utilizados por mujeres, y el IPRHM global en el estudio de este factor (1,54) supera el índice global correspondiente al universo de la plantilla (1,29).

Tabla 4: Permisos disfrutados por el personal en el ejercicio 2024

PERMISOS DISFRUTADOS	MUJERES (Nº actos)	%Mujeres	HOMBRES (Nº actos)	%Hombres	TOTAL	IPRHM
Permiso no retribuido	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00
Permiso para progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00
Permiso adicional para progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00
Permiso por lactancia hija/o menor	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00
Permiso por enfermedad infecto-contagiosa hija/o menor 9 años	11	84,62%	2	15,38%	13	1,69
Permiso por deber inexcusable (por conciliación familiar)	5	100,00%	0	0,00%	5	2,00
Excedencia por cuidado de familiar	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00
Flexibilidad horaria	16	69,57%	7	30,43%	23	1,39
Reducción de jornada (otros motivos)	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00
Permiso por matrimonio/pareja de hecho	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00
Fallecimiento familiar hasta 2º grado	9	90,00%	1	10,00%	10	1,80
Accidente, enfermedad grave, hospitalización de familiar	98	78,40%	27	21,60%	125	1,57
Reducción de jornada por cuidado familiar	3	100,00%	0	0,00%	3	2,00
Asistencia consulta/prueba médica acompañamiento de un familiar	107	76,43%	33	23,57%	140	1,53
TOTALES	252	77,06%	75	22,94%	327	1,54

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

Los permisos directamente relacionados con el cuidado de personas dependientes se encuentran altamente feminizados (IPRHM superior a 1,29): enfermedad hija/o menor de 9 años; deber inexcusable por conciliación; flexibilidad horaria; accidente,

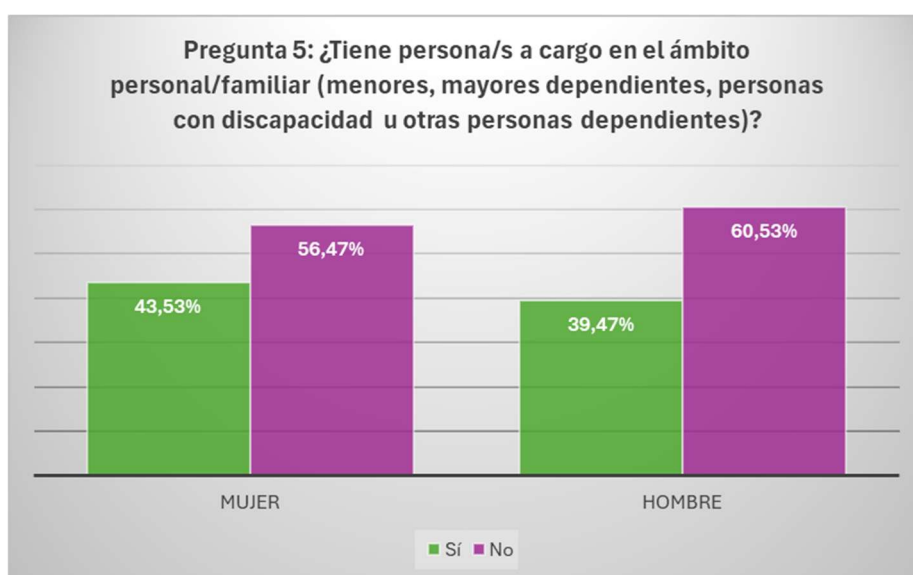
enfermedad grave, hospitalización de familiar; reducción de jornada por cuidado; asistencia a consulta por acompañamiento de un familiar. Por tanto, si las mujeres disfrutaban mayoritariamente estos permisos de conciliación, se desprende que estas asumen más responsabilidades de cuidado, evidenciando una distribución desigual de las cargas familiares.

No obstante, cabe citar que algunos permisos, como el de nacimiento para progenitor diferente a la madre biológica, su correspondiente permiso adicional y permiso de lactancia, y excedencia por cuidado de familiar fueron utilizados solo por hombres, pero de forma anecdótica y sin alterar la tendencia general (solo un caso registrado para cada uno de estos permisos).

Estas conclusiones se encuentran alineadas con el análisis realizado en el PIAGJA, en el que se analizan las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el año 2021, llegando a la conclusión de que estas son sobreutilizadas por un 74,30% de las mujeres frente al 25,70% de los hombres.¹¹

En cuanto a los datos obtenidos mediante la encuesta, acudimos a las siguientes preguntas del cuestionario:

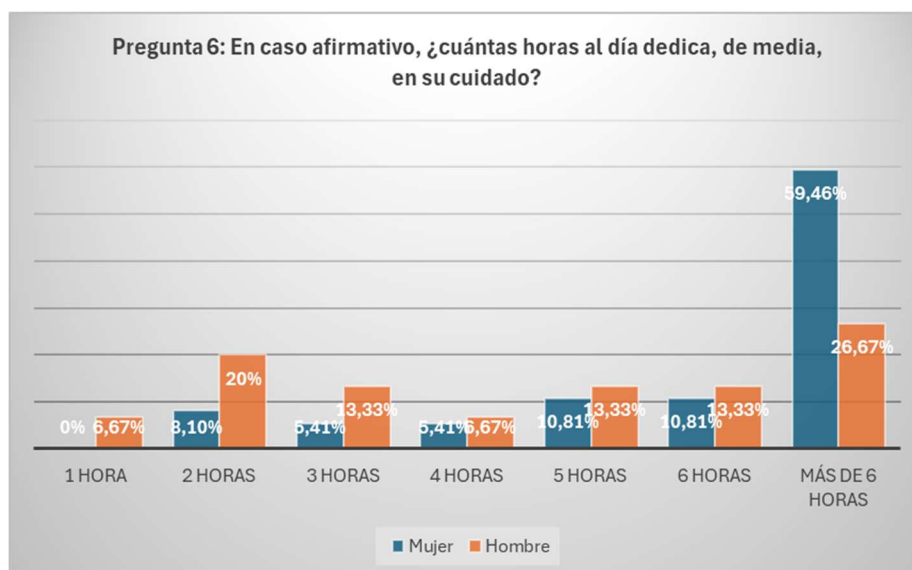
Gráfico 2: Pregunta 5 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

¹¹ Dato extraído de la página 108 del PIAGJA.

Gráfico 3: Pregunta 6 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

El 43,53% de las mujeres tienen personas a su cargo frente al 39,47% de los hombres. No obstante, lo más revelador es la intensidad de los cuidados ya que el 59,46% de las mujeres cuidadoras dedican más de 6 horas diarias, frente al 26,67% de los hombres. Por tanto, no solo hay más mujeres cuidadoras, sino que dedican mucho más tiempo, lo que puede suponer un límite en cuanto a disponibilidad de tiempo para otras actividades como la formación, promoción o descanso.

En el marco de las reuniones mantenidas con los agentes clave, se ha constatado interés por los datos que evidencian la persistente desigualdad en la distribución de las tareas de cuidados. El equipo directivo y los representantes del personal han reconocido los avances normativos y organizativos alcanzados en los últimos años, valorando positivamente el camino recorrido hacia una mayor corresponsabilidad. No obstante, también han coincidido en señalar que aún persiste la tendencia a sobrecargar a las mujeres con las tareas y responsabilidades de cuidados, manifestando su compromiso con la implementación de medidas que profundicen en la igualdad real en el entorno de trabajo.

En definitiva, a pesar de los avances normativos e instrumentales en materia de igualdad de género que reflejan una clara orientación hacia la corresponsabilidad en las tareas de

cuidado, los datos obtenidos revelan una persistente desigualdad: las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente las tareas de cuidados.

5.2. Concentración de las mujeres en puestos de menor nivel (FD2)

Veamos el nivel del puesto ocupado por el personal funcionario, teniendo en cuenta que a mayor nivel (de 14 a 28) mayor desarrollo en la carrera profesional.

Tabla 5: Nivel del puesto ocupado por el personal funcionario (a 31/12/2024)

NIVELES	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
28	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	1,79%	0,00%
27	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	2,68%	3,17%
26	11	68,75%	5	31,25%	16	1,38	9,82%	7,94%
25	21	50,00%	21	50,00%	42	1,00	18,75%	33,33%
23	6	66,67%	3	33,33%	9	1,33	5,36%	4,76%
22	14	73,68%	5	26,32%	19	1,47	12,50%	7,94%
20	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	0,89%	1,59%
18	23	62,16%	14	37,84%	37	1,24	20,54%	22,22%
17	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	0,89%	0,00%
16	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	0,89%	1,59%
15	19	70,37%	8	29,63%	27	1,41	16,96%	12,70%
14	10	76,92%	3	23,08%	13	1,54	8,93%	4,76%
TOTALES	112	64,00%	63	36,00%	175	1,28	100,00%	100,00%

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

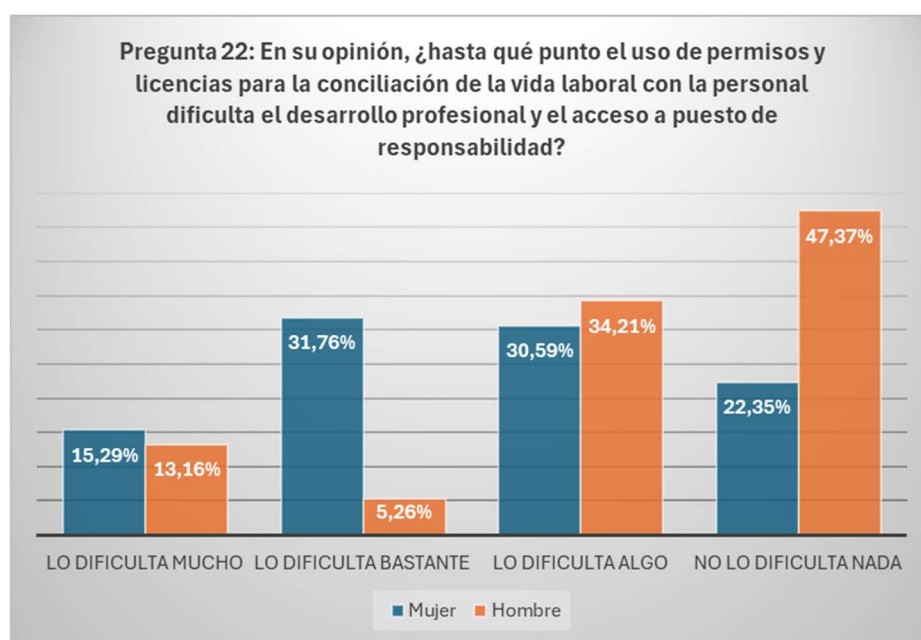
Aunque el mayor nivel (28) solo es ocupado por mujeres, destaca la concentración femenina en niveles bajos como el 15. Centrándonos en los niveles con mayor concentración de personal, es decir los niveles 15, 18 y 25, se muestra como los hombres presentan una mayor presencia en los niveles 25 y 18, frente a las mujeres que lo hacen en el 15. Analicemos el IPRHM de estos niveles, teniendo en cuenta que la plantilla funcionarial se encuentra feminizada con un IPRHM = 1,28:

- Nivel 25: IPRHM significativamente inferior a 1,28, evidenciando una sobrerrepresentación masculina.
- Nivel 18: IPRHM levemente inferior a 1,28, evidenciando una ligera sobrerrepresentación masculina.
- Nivel 15: IPRHM significativamente superior a 1,28, evidenciando una sobrerrepresentación femenina.

Por tanto, la concentración de mujeres es mayor en los niveles medios-bajos; es decir, a pesar del mayor volumen de mujeres en la plantilla funcional, esto no se traduce necesariamente en mayor ocupación de puestos de mayor nivel por parte de éstas. Esta información se alinea con los datos facilitados en el PIAGJA. “La sobrerrepresentación femenina se da especialmente en los niveles administrativos más bajos (del 12 al 24) disminuyendo, hasta caer por debajo del número de hombres, del nivel 25 en adelante, resultando en una segregación vertical por niveles”.¹²

Ante esta realidad, nos planteamos explorar posibles factores que puedan estar influyendo en esta distribución. Se incluyeron en la encuesta algunas preguntas relacionadas con la conciliación, con el objetivo de indagar si esta podría estar incidiendo en las oportunidades de desarrollo profesional.

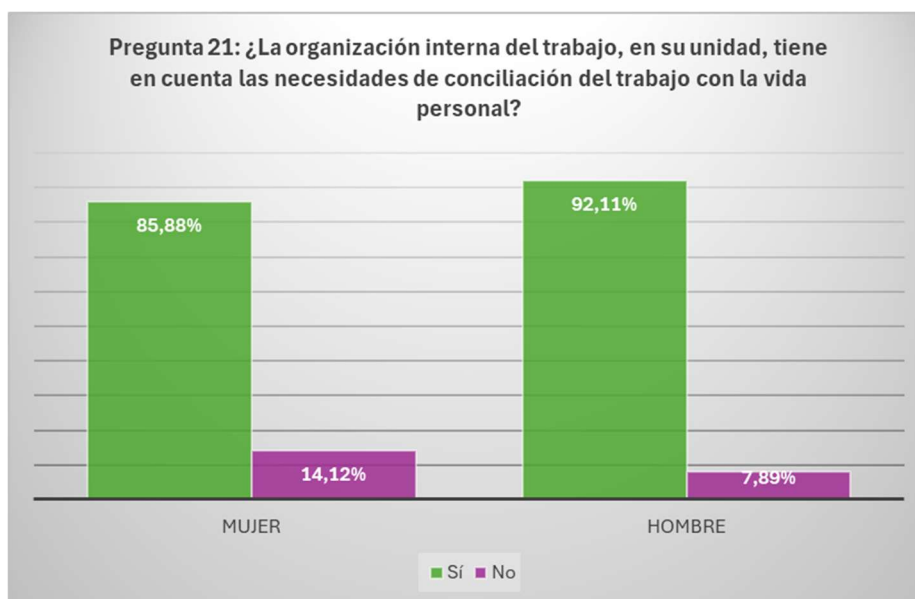
Gráfico 4: Pregunta 22 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

¹² Información extraída de la página 51 del PIAGJA.

Gráfico 5: Pregunta 21 de la encuesta



Fuente: En cuesta a la plantilla. Elaboración propia.

El 77,64% de las mujeres opinan que el uso de permisos y licencias para la conciliación de la vida laboral con la personal lo dificulta (algo, bastante o mucho) frente al 52,63% de los hombres. Además, un mayor porcentaje de mujeres (14,12%) considera que la organización no tiene en cuenta las necesidades de conciliación, frente al 7,89% de los hombres.

Por tanto, la conciliación entre la vida laboral y personal sigue siendo uno de los principales retos en materia de igualdad de género. Ello se refleja en las medidas propuestas por las mujeres en la *pregunta 25 de la encuesta* (“¿Qué medidas cree que serían eficaces para avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía?”), poniendo de manifiesto una preocupación profunda por la conciliación y demanda de cambios estructurales, mediante ampliación de teletrabajo, permisos más amplios y flexibles, medidas de corresponsabilidad, entre otras. Aunque en menor medida, algunas propuestas masculinas también apuntan a la necesidad de normalizar el rol del hombre como cuidador y la consiguiente preocupación por las medidas de conciliación.

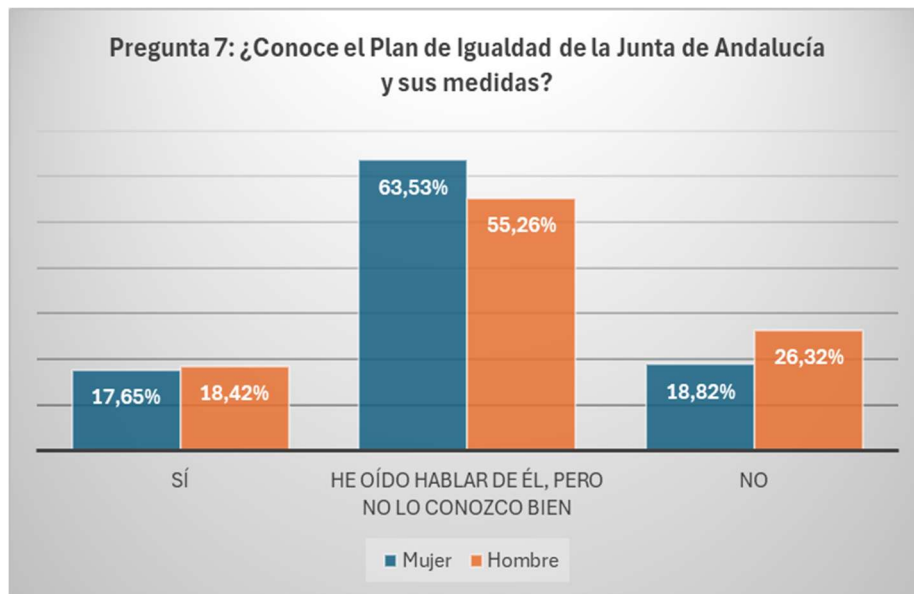
Durante las reuniones mantenidas con el equipo directivo y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores se ha generado un espacio de reflexión en torno a los

datos expuestos de mayor concentración de mujeres en puestos de menor nivel y el desafío que supone la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Aunque no se puede afirmar de manera concluyente que exista una relación causal directa, se considera relevante comprender mejor las dinámicas que podrían estar condicionando el acceso de las mujeres a niveles superiores y se manifiesta la necesidad de disponer de horarios más flexibles, ampliar el número de jornadas en teletrabajo y ampliar dicha posibilidad también para los puestos de jefatura.

5.3. Formación en igualdad insuficiente (FD3)

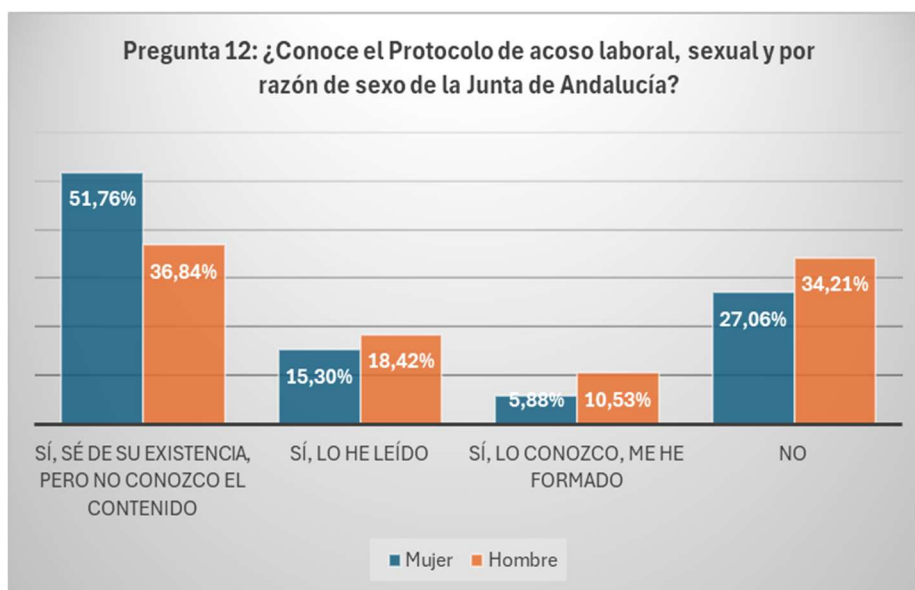
Las personas encuestadas informan sobre el conocimiento que tienen del PIAGJA, del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y de la normativa en general en materia de igualdad de género.

Gráfico 6: Pregunta 7 de la encuesta



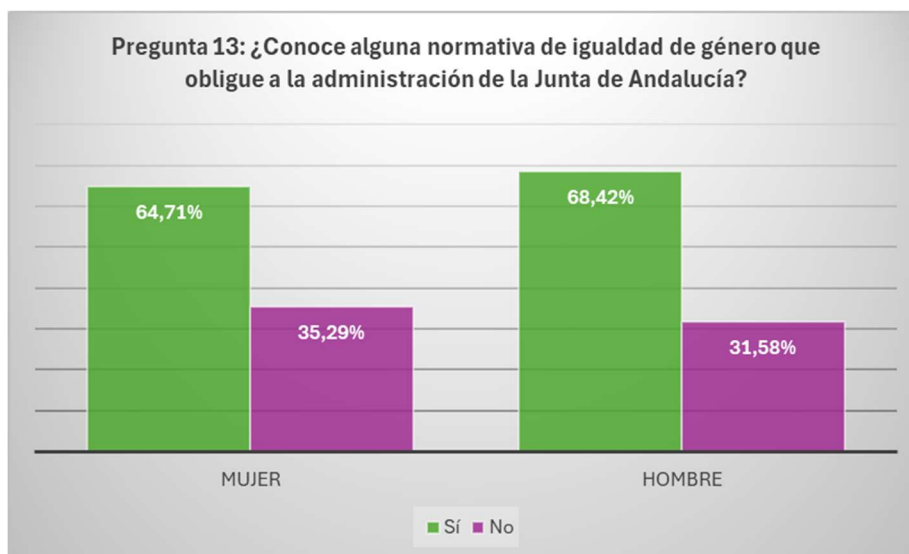
Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Gráfico 7: Pregunta 12 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla Elaboración propia.

Gráfico 8: Pregunta 13 de la encuesta

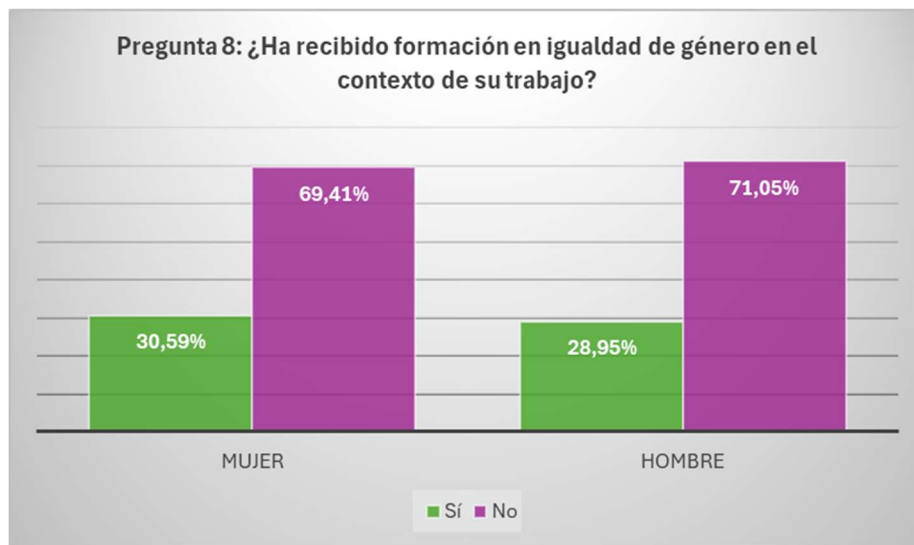


Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Predomina el grupo de personas que saben de la existencia del PIAGJA y el Protocolo de acoso, pero no conocen bien los contenidos. En cuanto a la normativa en materia de igualdad, la mayoría de la plantilla (mujeres y hombres) manifiesta conocerla.

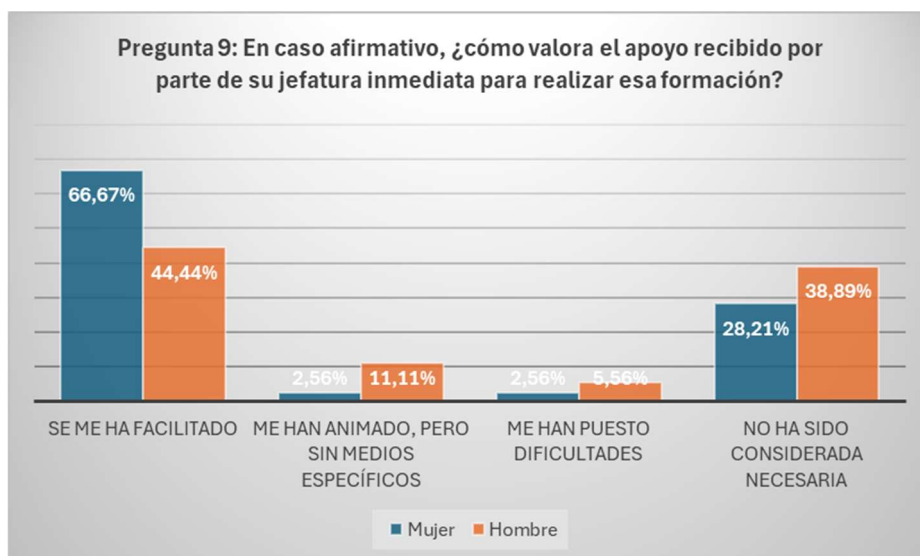
Por otro lado, analizando este factor en el contexto de su puesto de trabajo, se plantean las siguientes preguntas:

Gráfico 9: Pregunta 8 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Gráfico 10: Pregunta 9 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

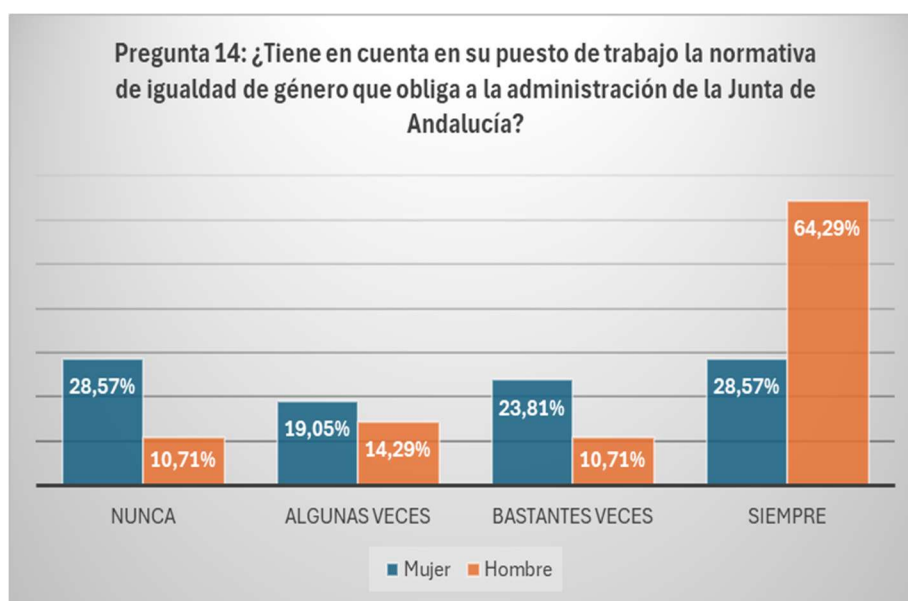
Aunque la formación en igualdad de género en el contexto del puesto de trabajo es escasa en general, las mujeres perciben un mayor apoyo institucional que los hombres. Sin embargo, dadas las respuestas obtenidas, es necesario un mayor impulso y accesibilidad a esta formación, además del respaldo por parte de las jefaturas.

En definitiva, cabe concluir como factor de desigualdad la limitada formación en igualdad de género entre el personal. Este factor ha sido especialmente tratado en el seno de las reuniones mantenidas con las Jefaturas de Servicio y las Jefaturas de Sección competentes en materia de personal y formación, donde se ha expuesto la necesidad de estas Jefaturas de recibir formación específica en igualdad de género, dada la posición clave que disponen en la promoción de una cultura organizativa más equitativa. Asimismo, los representantes del personal valoran positivamente la organización de acciones formativas en esta materia como medida para reforzar el compromiso institucional con la igualdad.

5.4. Percepción de desigualdad invisibilizada (FD4)

Este factor de desigualdad es detectado a través del análisis de los resultados obtenidos en las respuestas a las siguientes preguntas de la encuesta:

Gráfico 11: Pregunta 14 de la encuesta

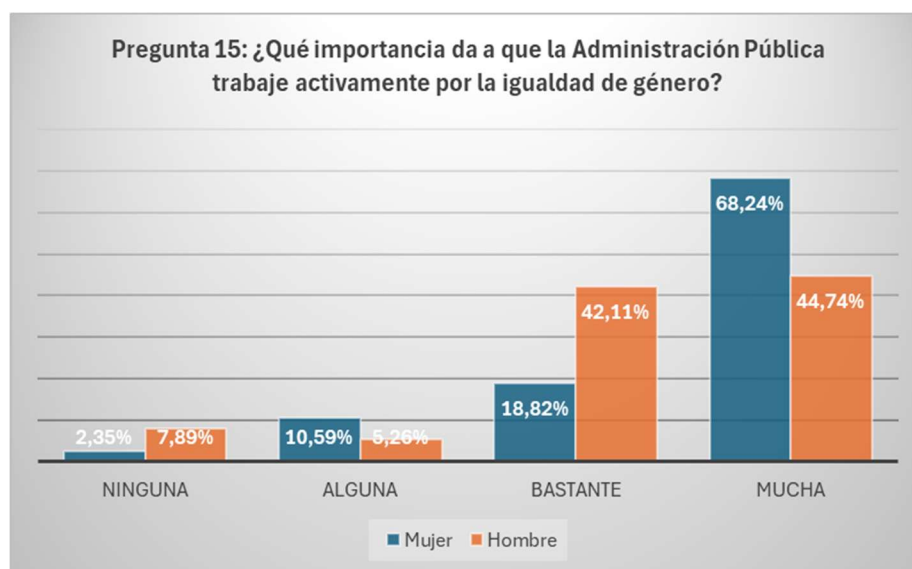


Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Existe una notable brecha en la percepción de cumplimiento de la normativa de igualdad. Mientras que el 64,29% de los hombres afirma tenerla en cuenta “siempre”, solo el 28,57% de las mujeres responde lo mismo. Además, un porcentaje significativamente mayor de mujeres (28,57%) declara “nunca” tenerla en cuenta, frente

al 10,71% de los hombres. Los hombres tienden a considerar que se cumple más plenamente, mientras que las mujeres perciben una menor integración efectiva de dicha normativa en el día a día laboral.

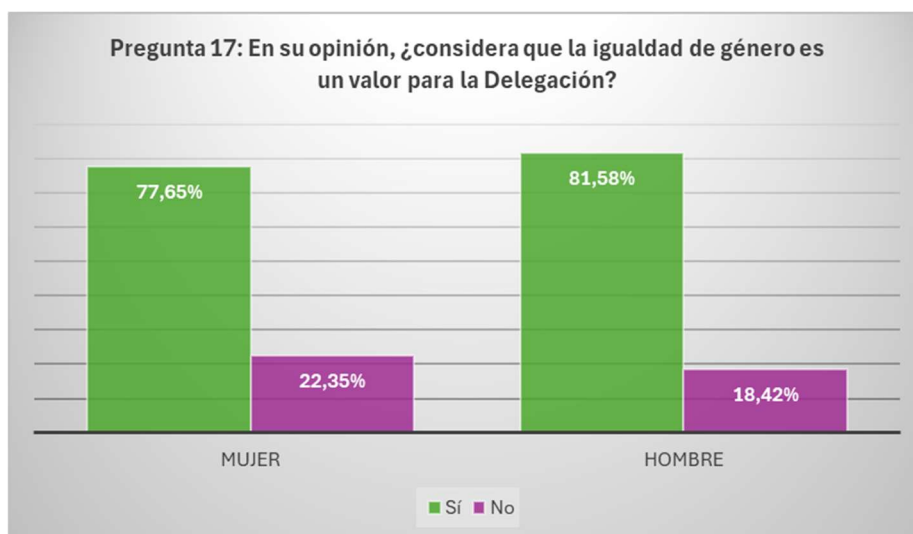
Gráfico 12: Pregunta 15 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Aunque ambos sexos consideran importante que la administración trabaje por la igualdad, las mujeres muestran un mayor grado de compromiso: el 68,24% le da “muchísima” importancia frente al 44,74% de los hombres. En cambio, encontramos también una importante concentración de hombres para la opción “bastante” (42,11%). Este patrón indica que, para la mayoría de las mujeres, la igualdad de género no es solo un valor deseable, sino una necesidad.

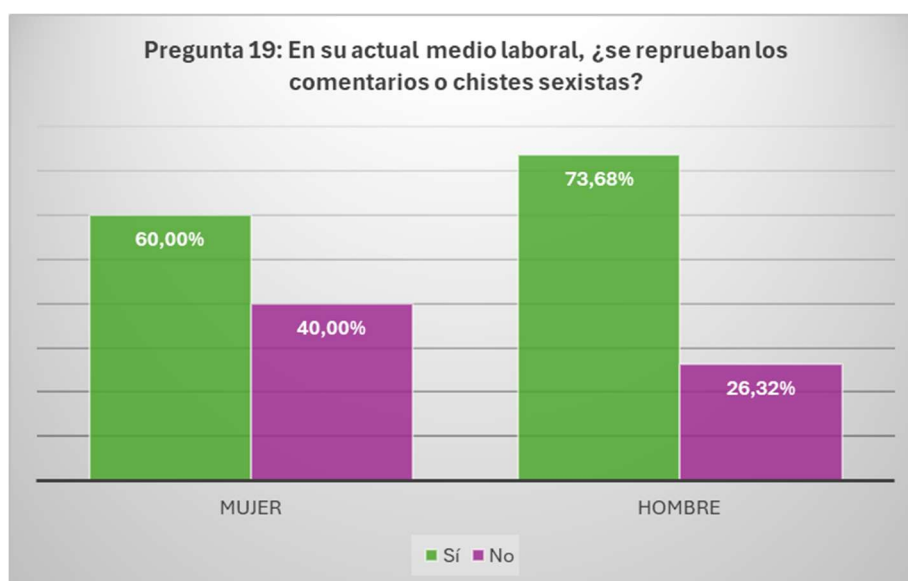
Gráfico 13: Pregunta 17 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Tanto mujeres como hombres consideran que la igualdad de género es un valor de la Delegación, con una ligera diferencia a favor de estos últimos. No obstante, cabe reseñar que en la *pregunta 25 de la encuesta* dedicada a la indicación de propuestas por parte de las personas encuestadas para avanzar hacia una igualdad real, encontramos tanto opiniones de mujeres como de hombres indicando que ya se da la igualdad, siendo mayor la proporción de hombres que realizan tal indicación.

Gráfico 14: Pregunta 19 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Un mayor porcentaje de hombres que de mujeres considera que los comentarios o chistes sexistas sí se reprueban. Esto podría indicar que las mujeres experimentan o presencian más situaciones sexistas que no son sancionadas, o que tienen menos confianza en las medidas correctivas del entorno laboral. Es posible que los hombres no perciban ciertos comentarios como sexistas, mientras que las mujeres sí los identifican.

Por tanto, los resultados expuestos refuerzan la idea de que existe una percepción desigual sobre la igualdad de género entre hombres y mujeres. Mientras que los hombres tienden a percibir mayor cumplimiento normativo y muestran una valoración positiva pero menos urgente de la igualdad, las mujeres reflejan una experiencia más crítica y consciente de las brechas existentes. Esta diferencia de percepción puede actuar como barrera para el cambio, ya que la creencia de que “ya existe igualdad” puede dificultar la identificación y abordaje de desigualdades más sutiles haciéndolas invisibles.

Este factor de desigualdad fue abordado en una reunión mantenida con el equipo directivo, en la que se expuso que persiste la creencia de que los importantes avances normativos en materia de igualdad de género han dado lugar a una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Junta de Andalucía. Esta percepción, aunque refleja un reconocimiento del progreso legislativo, puede contribuir a invisibilizar desigualdades más sutiles que aún persisten en la práctica cotidiana.

5.5. Sobretitulación de las mujeres en relación con el puesto ocupado (FD5)

Se muestra a continuación la distribución por Grupos profesionales del personal funcionario y laboral, además de su nivel de estudios:

Tabla 6: Distribución de personal funcionario por Grupo/Subgrupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Grupo/Subgrupo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	45	30	75
A2	12	11	23
C1	44	19	63
C2	11	3	14
TOTALES	112	63	175

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

Tabla 7: Distribución de personal laboral según Grupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Grupo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
I	2	0	2
III	4	4	8
IV	3	2	5
V	7	2	9
TOTALES	16	8	24

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

Tabla 8: Nivel de estudios del personal funcionario y laboral (a 31/12/2024)

Nivel de estudios	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Licenciatura/Ingeniería/ Arquitectura/Grado/Máster/Doctorado	68	43	111
Diplomatura/Ing.Técnica/ Arq.Técnica	18	8	26
Estudios no universitarios	37	17	54
Estudios no disponibles	5	3	8
TOTALES	128	71	199

Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

Observamos que 86 mujeres (68+18) poseen titulación universitaria frente a 51 hombres (43+8). Además, 59 mujeres (45+12+2) pertenecen a alguno de los Grupos para los que es necesario poseer titulación universitaria (Grupos A1, A2 o I) frente a 41 hombres (30+11). Estos datos nos llevan a afirmar que el 68,60% de las mujeres con titulación universitaria se encuentran en Grupos que las requieren frente al 80,39% de los hombres. Y, por tanto, el 31,40% de las mujeres se encuentra en una situación de sobretitulación respecto al Grupo profesional al que pertenece, frente al 19,61% de los

hombres. Este dato significativamente superior de mujeres con estudios universitarios que ocupan puestos para los que no se requiere dicha titulación respecto al dato de los hombres muestra que éstas no han accedido en la misma medida a puestos acordes con su nivel educativo.

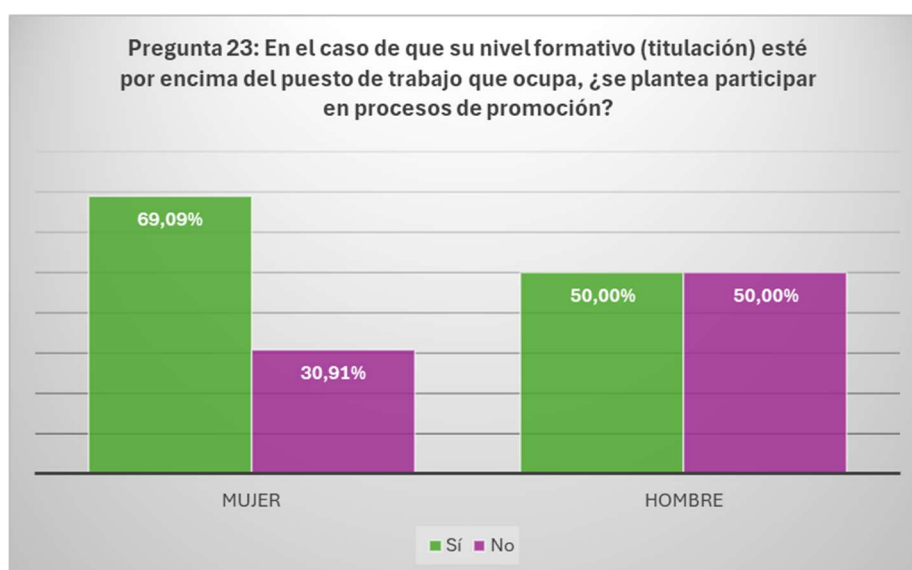
Gráfico 15: Datos por sexo del personal con nivel de estudios superior al requerido para el Grupo profesional de pertenencia



Fuente: SIRhUS. Elaboración propia.

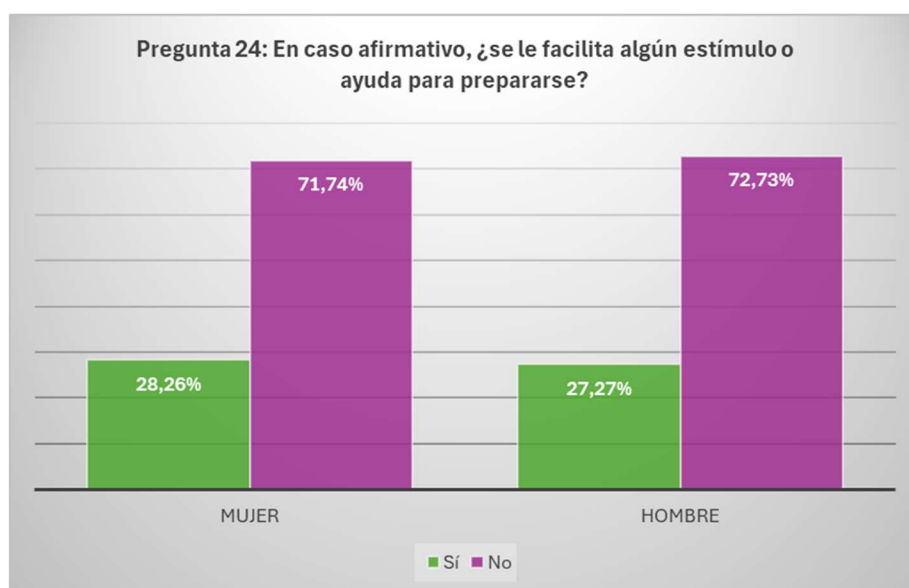
En cuanto a la encuesta, destacan las siguientes preguntas en esta materia:

Gráfico 16: Pregunta 23 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Gráfico 17: Pregunta 24 de la encuesta



Fuente: Encuesta a la plantilla. Elaboración propia.

Las mujeres muestran una mayor disposición a promocionar que los hombres, pero ambos manifiestan mayoritariamente no recibir apoyo para realizarlo.

Este hecho se puso de manifiesto en reunión mantenida con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores. Se destacó que, aunque existe interés por parte del personal en avanzar profesionalmente, la falta de medidas de apoyo dificulta el acceso a estos procesos.

6. Plan de implementación

Como se ha ido relatando, a partir de un diagnóstico sobre igualdad de género de la Delegación, se han identificado los factores enunciados que perpetúan desigualdades de género en distintos ámbitos. Este diagnóstico no solo ha permitido visibilizar dichas brechas, sino también generar un espacio de reflexión colectiva desde el que construir vías de mejora.

Como resultado de este proceso, se ha elaborado un Plan de implementación, cuyo propósito es incidir de manera estratégica y sostenida sobre los factores de desigualdad

detectados, promoviendo un cambio cultural que integre transversalmente la igualdad de género en la Delegación.

6.1. Objetivos y Acciones

El **Objetivo General** (OG) es reducir los factores de desigualdad de género identificados, promoviendo una cultura organizacional más sensible a la igualdad de género. Para alcanzar este objetivo, se establecen los siguientes **Objetivos Específicos** (OOEE):

- Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados (OE1).
- Promover la conciliación sin penalización profesional (OE2).
- Mejorar la formación en igualdad de género del personal (OE3).
- Visibilizar las desigualdades de género (OE4).
- Favorecer el desarrollo profesional de las mujeres (OE5).

A continuación, se citan las **Acciones asociadas** a estos OOEE.

Factores de desigualdad	Objetivos específicos	Acciones asociadas			
		Capacitación específica para personal directivo	Creación espacio IGUALDAD en Intranet	Preparación promoción interna	Formación interna sobre permisos de conciliación y Protocolo acoso
FD1: Sobrecarga tareas de cuidados por mujeres	OE1: Fomentar corresponsabilidad en cuidados	X	X		X
FD2: Concentración de mujeres en puestos menor nivel	OE2: Promover conciliación sin penalización profesional	X	X		X
FD3: Formación en igualdad insuficiente	OE3: Mejorar formación en igualdad	X	X		X
FD4: Percepción desigualdad invisibilizada	OE4: Visibilizar desigualdades de género	X	X		X
FD5: Sobretitulación de mujeres en relación con puesto ocupado	OE5: Favorecer desarrollo profesional mujeres	X	X	X	

➤ **Acción 1 - Capacitación específica para el personal directivo de la Delegación.**

Se capacitará a las Jefaturas de Servicio y de Sección de la Delegación en las competencias necesarias para liderar sus equipos asegurando la transversalidad de la igualdad de género. Para ello se prevé la celebración de dos ediciones, dirigidas a 15 alumnos y alumnas y con una duración de 20 horas cada una.

Título de la actividad formativa:

Información y concienciación sobre igualdad de género en el ámbito de Salud pública y Consumo.

Contenidos:

Bloque I: Marco normativo y estratégico.

- Ley Orgánica 3/2007 y legislación andaluza de igualdad.
- Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía: objetivos, ejes y medidas.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Obligaciones legales y responsabilidades de las jefaturas en materia de igualdad.

Bloque II: Conceptos clave para la igualdad.

- Brechas de género en el ámbito laboral de la administración pública.
- Perspectiva de género y transversalidad: qué es y cómo aplicarla.
- Roles de género, estereotipos y sesgos inconscientes.

Bloque III: Gestión pública con enfoque de género.

- Evaluación de políticas públicas con perspectiva de género (aplicada a planes, programas o campañas en salud pública y consumo).
- Lenguaje inclusivo y comunicación institucional no sexista.
- Indicadores de igualdad y mecanismos de seguimiento.
- Buenas prácticas institucionales.

Bloque IV: Liderazgo transformador.

- Cultura organizacional y liderazgo inclusivo.
- Cómo conseguir entornos laborales igualitarios desde las jefaturas.
- Herramientas para la sensibilización del equipo de trabajo.

Esta formación conlleva la realización por parte del alumnado de un Plan de Acción vinculado a sus equipos de trabajo.

➤ **Acción 2 - Creación de un espacio en la Intranet de la Delegación, favoreciendo la accesibilidad a información relevante sobre igualdad de género.**

Se habilitará un espacio en la Intranet corporativa para el acceso a información relevante en materia de igualdad de género. Será gestionado por la persona titular de la Secretaría General Provincial, con el apoyo técnico del personal informático, y se estructurará en los siguientes apartados:

a) *Presentación.*

Reflejar el compromiso de la Delegación con la igualdad de género, destacando los objetivos de este espacio: sensibilizar, informar y promover una cultura organizacional igualitaria.

b) *Normativa (marco legal y estratégico).*

Compilación de la legislación vigente en materia de igualdad de género (nacional y autonómica), incluyendo:

- Leyes de igualdad y normativa específica.
- Planes de igualdad.
- Protocolos relevantes, como el Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la Junta de Andalucía.

c) *Recursos y herramientas.*

Materiales de apoyo en distintos formatos (PDF, vídeo, audio), procedentes de fuentes especializadas como el IAM y su Centro de

Documentación María Zambrano, así como otros recursos útiles para la formación y sensibilización del personal.

d) *Datos e indicadores.*

Publicación de datos desagregados por sexo relativos a la Delegación, que permitan monitorear avances, identificar brechas y orientar acciones correctivas. Este apartado contribuirá a una gestión basada en la evidencia.

e) *Testimonios y experiencias.*

Espacio dedicado a visibilizar historias reales de personas que han logrado conciliar su vida personal y familiar sin renunciar a su desarrollo profesional, buscando inspirar y normalizar trayectorias diversas y exitosas.

f) *Programas y referentes.*

Difusión de iniciativas como el Programa de mentoría para mujeres del IAAP, así como la visibilización de referentes femeninos en distintos ámbitos de la Administración Pública, con el fin de generar modelos positivos y aspiracionales.

g) *Buzón de sugerencias.*

Apartado a través del cual el personal de la Delegación puede proponer contenidos, recursos, actividades o mejoras para la inclusión de la igualdad en la cultura organizacional, fomentando construir un entorno colaborativo que responda a las necesidades reales del equipo.

➤ **Acción 3 – Preparación de la promoción interna.**

Se impulsará la preparación para los procesos de promoción interna. Para ello, se facilitarán recursos concretos como:

- a) Impulsar la creación de grupos de estudio colaborativo, donde las personas puedan apoyarse mutuamente, compartir materiales, resolver dudas y motivarse en el proceso.
- b) Disponibilidad de una sala de reuniones a primera hora de la mañana, al menos un día a la semana, para sesiones de dichos grupos.
- c) Promover el uso de herramientas colaborativas para compartir dudas y materiales sin necesidad de reunirse presencialmente.
- d) Acompañamiento y orientación al personal interesado en avanzar profesionalmente, previa búsqueda de posibles mentores y mentoras para dicha tarea.

➤ **Acción 4 – Desarrollar formación interna sobre permisos de conciliación y Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.**

Se organizarán dos sesiones informativas/formativas – una presencial y otra online – dirigidas al personal de la Delegación, que ofrecerán información sobre los derechos y recursos disponibles en materia de conciliación, con especial énfasis en su aplicación práctica.

Asimismo, se incluirá formación específica sobre el Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, los procedimientos de actuación, los canales de denuncia y las medidas de protección disponibles.

6.2. Organización y Gobernanza

Con carácter previo a la puesta en marcha de las acciones contempladas en este Plan, se constituirá un **Comité Interno de Igualdad** en la Delegación, siendo su rol principal el impulso, seguimiento y evaluación de dichas acciones, así como la identificación continua de oportunidades de mejora.

<p>Composición</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Titular de la Secretaría General Provincial. - Titulares de las Jefaturas de Servicio. - Titular de la Sección de Personal. - Titular de la Sección de Selección y Formación. - Un representante del personal funcionario. - Un representante del personal laboral. <p>Con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>
<p>Funciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género. - Contribuir a crear una cultura de igualdad en la Delegación. - Impulsar la ejecución de las acciones previstas en el Plan de implementación, asegurando que se lleven a cabo de manera coherente con los objetivos establecidos y en los plazos definidos. - Velar por la calidad, pertinencia y sostenibilidad de las medidas adoptadas. - Promover una mejora continua a través del seguimiento y la formulación de nuevas propuestas que respondan a las necesidades emergentes en materia de igualdad de género. - Actuar como canal de comunicación con las trabajadoras y trabajadores, recogiendo propuestas, sugerencias y consultas en materia de igualdad.

6.3. Recursos humanos y materiales

Para desarrollar eficazmente las acciones indicadas, es fundamental identificar los recursos necesarios:

Recursos humanos	Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none">- Docente/s especializados/as en liderazgo con perspectiva de género.- Apoyo técnico del personal informático para el diseño y mantenimiento del espacio en Intranet.- Colaboración de los miembros del Comité Interno de Igualdad.- Personas voluntarias para testimonios de personas referentes.- Personal para acompañamiento y orientación en procesos de promoción interna.- Personal de la Sección de Personal para preparar sesión interna sobre permisos de conciliación y protocolo de acoso.	<ul style="list-style-type: none">- Aula de formación adecuada.- Sala de reuniones.- Plataforma electrónica para sesión informativa online.- Intranet para difusión de contenidos.- Material didáctico (presentaciones, guías, casos prácticos).- Acceso a fuentes documentales (IAM, Centro de Documentación María Zambrano, normativa vigente).- Crédito presupuestario para sufragar los costes de las acciones formativas.- Sistema de inscripción y registro de asistencia a las sesiones formativas.

6.4. Calendario previsto

Tabla 9: Calendario previsto para desarrollo de actividades

ACTIVIDADES	oct-25	nov-25	dic-25	ene-26	feb-26	mar-26	abr-26	may-26	jun-26	jul-26	ago-26	sep-26	oct-26	nov-26	dic-26
Comité Interno de Igualdad															
Espacio IGUALDAD en la Intranet corporativa (diseño de contenidos y puesta en marcha)															
Diseño de contenidos y planificación de sesiones informativas/formativas sobre conciliación y protocolo de acoso															
Desarrollo de sesiones informativas/formativas sobre conciliación y protocolo de acoso (presencial y online)															
Creación de grupos de estudio colaborativo para preparación promoción interna															
Primera edición actividad formativa para personal directivo															
Segunda edición actividad formativa para personal directivo															
Seguimiento y Evaluación															

7. Seguimiento y Evaluación

El **seguimiento** se realizará a través del Comité Interno de Igualdad ya citado, que se reunirá con una periodicidad mínima cuatrimestral para revisar el avance de las acciones y proponer ajustes si fuera necesario.

La **evaluación** se llevará a cabo mediante la medición de una serie de indicadores específicos. Además, se aplicará nuevamente la encuesta de percepción e informativa utilizada en la fase de diagnóstico, lo que permitirá comparar los resultados obtenidos, esperando detectar avances en la percepción del personal respecto a la igualdad de género en la Delegación.

Tabla 10: Indicadores para la fase de evaluación.

Acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultados	Indicadores de impacto
Capacitación específica para el personal directivo de la Delegación.	- Nº ediciones realizadas (objetivo: 2).	- Nº de personas participantes (objetivo: 15 personas para cada sesión). - Grado de satisfacción con la formación impartida (objetivo: 8/10).	- Encuesta de percepción: comparativa (fase diagnóstica vs fase evaluación) en las respuestas a las preguntas 7, 8, 9, 12 y 13.
Creación de un espacio en la Intranet de la Delegación.	- Nº de documentos y recursos disponibles	- Nº de visitas al espacio (objetivo: 100 visitas al mes).	- Encuesta de percepción: comparativa en las respuestas a las

favoreciendo la accesibilidad a información relevante sobre igualdad de género.	en el espacio creado (objetivo: 15).	- Valoración del espacio por parte del personal (introducir esta pregunta en el cuestionario de encuesta de percepción e informativa) (objetivo: 8/10).	preguntas 15 y 16.
Preparación de la promoción interna.	- Nº de personas participantes en los grupos de estudio, desagregadas por sexo (objetivo: 60% de las personas que se presenten a la promoción interna).	- Nº de personas de los grupos de estudio que se presentan a la promoción interna (objetivo: 80% de las personas de los grupos de estudio que se presentan a la promoción).	- Encuesta de percepción: comparativa en las respuestas a las preguntas 23 y 24.
Desarrollar formación interna sobre permisos de conciliación y protocolo de acoso.	- Nº de sesiones realizadas, presencial	- Nº de personas asistentes (objetivo: 15 personas por	- Encuesta de percepción comparativa en las respuestas a las

	y/o online (objetivo: 2).	sesión).	preguntas 18, 21 y 22.
--	------------------------------	----------	---------------------------

8. Conclusiones

El trabajo realizado evidencia que, a pesar de los avances normativos en materia de igualdad de género y la existencia de un Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, persisten desigualdades en el entorno laboral de la Delegación y no se está aplicando una política de igualdad. La sobrecarga femenina en tareas de cuidados, la concentración de las mujeres en puestos de menor nivel, la escasa formación en igualdad, la desigualdad normalizada e invisible, y la sobretitulación femenina son factores que limitan el ejercicio pleno de la igualdad.

La elaboración del Plan de implementación representa un paso estratégico hacia la transformación organizacional, al proponer acciones concretas que inciden directamente sobre los factores detectados. La participación activa de los agentes clave ha sido fundamental para construir un enfoque participativo y realista.

Uno de los pilares fundamentales del Plan es la formación específica del equipo directivo, concebida como una herramienta para ejercer un liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo busca incidir de forma directa sobre la cultura organizacional, promoviendo entornos laborales más igualitarios y comprometidos con la transversalidad de la igualdad de género en la gestión pública.

Junto a esta acción, el Plan contempla otras medidas como la creación de un espacio dedicado a la igualdad de género en la Intranet, que facilitará el acceso a normativa, datos, recursos y materiales formativos; el impulso de la preparación para la promoción interna, fomentando el desarrollo profesional del personal afectado; y el desarrollo de formación interna sobre permisos de conciliación y el Protocolo de acoso laboral, sexual

y por razón de sexo, con el fin de garantizar entornos laborales respetuosos y corresponsables.

El seguimiento y evaluación del Plan nos permitirá valorar el impacto de las medidas adoptadas y ajustar las estrategias en función de los resultados. Este proceso refuerza el compromiso institucional con la igualdad de género como principio estructural y motor de mejora continua.

9. Bibliografía

I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027. (2023). *Junta de Andalucía*. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-10/CJALFP-231027-I%20Plan%20Igualdad_Administracion_General_JuntaAndalucia%202023-2027.pdf

III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. (2020). *Consejo de Ministros. Gobierno de España*.

Acuerdo por el que se aprueba la declaración institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres. (2025). *Gobierno de España*.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de la ONU. (2015). *Organización de las Naciones Unidas*.

Alonso Cuervo, I., Fernández de la Vega, A., González González, Á., Gutiérrez Pascual, P., & Sabater Perales, M. (2017). Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género. *Instituto Andaluz de la Mujer*. <https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/M18.pdf>

Alonso Cuervo, I., Biencinto López, N., Gómez Torralbo, R., González González, Á., & Soliva Bernardo, M. (2012). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo (siete cuadernos. Uno de ellos: “Los factores de desigualdad de

género en el empleo”). *Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Ed. UAFSE. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 201-07-292-3.* http://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Castro García, C. (2003). Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía Básica. *Instituto Andaluz de la Mujer.* www.iam.junta-andalucia.es/catalogo/doc/iam/2003/40.pdf

CEDAW (1981) Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Organización de las Naciones Unidas.*

Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29 de diciembre de 1978.*

De Miguel, A. (2015). Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección. *Ediciones Cátedra.*

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. (1995). *Organización de las Naciones Unidas.*

Facio, A. (2014). La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad. *Revista Electrónica de Investigación Aplicada En Derechos Humanos, 1(6).* <https://www.redalyc.org/pdf/6761/676172952005.pdf>

Feria Moreno, A., García Salvador, M., Herrera Menchén, M., Martínez Concepción, E., Martínez Guirado, F., & Serrano Padial, E. (2017). Manual de elaboración de planes estratégicos de Políticas Públicas en la Junta de Andalucía. *Instituto Andaluz de Administración Pública.* <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/manualplanesestrategicos.pdf>

Goleman, D. (2004). Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional. *Ediciones B.*

Gómez Torralbo, R., & Menéndez Roldán, S. (2019). La Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género. Guía de aplicación *Instituto Andaluz de Administración Pública*.
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Evaluacion_Enfoque_Genero.pdf

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2025. *Junta de Andalucía*.
<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/presupuesto-2025/paginas/proyecto-genero-2025.html>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 23 de marzo de 2007*.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (2007). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 247, 18 de diciembre de 2007*.

Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. (2023). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 112, 14 de junio de 2023*.

Web: *Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer (Materiales y Documentación)*:
https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/mats_docs

ANEXO I

Ficha técnica y tablas del estudio estadístico

1. Origen de los datos

Los datos utilizados para el estudio estadístico se corresponden con la plantilla efectiva de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Málaga, a 31 de diciembre de 2024.

Esta información ha sido extraída del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (Sirhus) y del Sistema de Control Horario (Crono).

La obtención de dichos datos se ha realizado previa presentación de solicitud de información pública, habiéndose dictado la Resolución correspondiente por la que se concede el acceso conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de transparencia.

2. Indicadores empleados para el análisis de género

2.1. Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)

Para el análisis de la presencia de hombres y mujeres en la Delegación Territorial, se ha utilizado el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM).

Fórmula de cálculo: $IPRHM = [(M+H) / (M-H)] + 1$

Donde:

- M: número de mujeres en la categoría analizada.
- H: número de hombres en la misma categoría.

Interpretación del índice:

- Equilibrio pleno: $IPRHM = 1$
- Representación relativamente equilibrada: IPRHM entre 0,80 y 1,20, que equivale al rango del 40% al 60% para ambos sexos.

- Desequilibrio de género:
 - $IPRHM > 1,20$: sobrerrepresentación femenina (más del 60% en presencia femenina)
 - $IPRHM < 0,80$: sobrerrepresentación masculina (menos del 40% en presencia femenina)

Utilidad del Índice:

- Detectar desequilibrios de género en la distribución de mujeres y hombres dentro de una categoría.
- Cuantificar el grado de equilibrio o desequilibrio entre sexos según el criterio ya expuesto (equilibrado entre 0,80 y 1,20).
- Facilita la identificación de sesgos de género estructurales en el reparto del personal por tipos de puestos, niveles de responsabilidad o condiciones laborales.
- Es útil para orientar acciones correctoras o medidas de igualdad.

2.2. Índice de Concentración (IC)

Adicionalmente, se ha empleado el Índice de Concentración (IC) para analizar la distribución intrasexo de mujeres y hombres dentro de cada categoría.

Fórmulas de cálculo:

- ICM (Índice de Concentración de Mujeres) = (Número de mujeres en una categoría) / (Total de mujeres)
- ICH (Índice de Concentración de Hombres) = (Número de hombres en una categoría) / (Total de hombres)

Interpretación del índice:

- Un valor alto del IC en una categoría indica que una proporción significativa del total de mujeres -ICM- (o de hombres -ICH-) se concentra en esa categoría.
- Un valor bajo indica que esa categoría tiene poca representación dentro del total de su sexo.

Utilidad del índice:

- Permite observar cómo se distribuye cada sexo entre las distintas categorías analizadas.
- Es un indicador intrasexo, por lo que no informa de la relación comparativa entre sexos, sino de la concentración interna en cada grupo.

3. Tablas estadísticas.

Tipología Personal	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
FUNCIONARIOS/AS	112	64,00%	63	36,00%	175	1,28	87,50%	88,73%
LABORALES	16	66,67%	8	33,33%	24	1,33	12,50%	11,27%
TOTALES	128	64,32%	71	35,68%	199	1,29	100,00%	100,00%

Tabla 1: Efectivos a 31/12/2024

Tramos de edad	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Menores de 35 años	3	42,86%	4	57,14%	7	0,86	2,34%	5,63%
Entre 35 y 44 años	23	69,70%	10	30,30%	33	1,39	17,97%	14,08%
Entre 45 y 54 años	35	72,92%	13	27,08%	48	1,46	27,34%	18,31%
Mayores de 55 años	67	60,36%	44	39,64%	111	1,21	52,34%	61,97%
TOTALES	128	64,32%	71	35,68%	199	1,29	100,00%	100,00%

Tabla 2: Efectivos a 31/12/2024 por tramos de edad

Años Antigüedad	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Hasta 10 años	30	62,50%	18	37,50%	48	1,25	23,44%	25,35%
De 11 a 20 años	25	69,44%	11	30,56%	36	1,39	19,53%	15,49%
De 21 a 30 años	23	63,89%	13	36,11%	36	1,28	17,97%	18,31%
Más de 31 años	50	63,29%	29	36,71%	79	1,27	39,06%	40,85%
TOTALES	128	64,32%	71	35,68%	199	1,29	100,00%	100,00%

Tabla 3: Efectivos a 31/12/2024 según su antigüedad en la Administración

Grupo/Subgrupo	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
A1	45	60,00%	30	40,00%	75	1,20	40,18%	47,62%
A2	12	52,17%	11	47,83%	23	1,04	10,71%	17,46%
C1	44	69,84%	19	30,16%	63	1,40	39,29%	30,16%
C2	11	78,57%	3	21,43%	14	1,57	9,82%	4,76%
TOTALES	112	64,00%	63	36,00%	175	1,28	100,00%	100,00%

Tabla 4: Distribución de personal funcionario según Grupo/Subgrupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Grupo	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
I	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	12,50%	0,00%
III	4	50,00%	4	50,00%	8	1,00	25,00%	50,00%
IV	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	18,75%	25,00%
V	7	77,78%	2	22,22%	9	1,56	43,75%	25,00%
TOTALES	16	66,67%	8	33,33%	24	1,33	100,00%	100,00%

Tabla 5: Distribución de personal laboral según Grupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Nivel de estudios	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado/Máster/Doctorado	66	60,55%	43	39,45%	109	1,21	58,93%	68,25%
Diplomatura/Ing.Técnica/Arq.Técnica	18	69,23%	8	30,77%	26	1,38	16,07%	12,70%
Estudios no universitarios	26	70,27%	11	29,73%	37	1,41	23,21%	17,46%
Estudios no disponibles	2	66,67%	1	33,33%	3	1,33	1,79%	1,59%
TOTALES	112	64,00%	63	36,00%	175	1,28	100,00%	100,00%

Tabla 6: Nivel de estudios del personal funcionario (a 31/12/2024)

Nivel de estudios	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado/Máster/Doctorado	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	12,50%	0,00%
Diplomatura/Ing.Técnica/Arq.Técnica	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%
Estudios no universitarios	11	64,71%	6	35,29%	17	1,29	68,75%	75,00%
Estudios no disponibles	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	18,75%	25,00%
TOTALES	16	66,67%	8	33,33%	24	1,33	100,00%	100,00%

Tabla 7: Nivel de estudios del personal laboral (a 31/12/2024)

Nivel de estudios	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado/Máster/Doctorado	68	61,26%	43	38,74%	111	1,23	53,13%	60,56%
Diplomatura/Ing.Técnica/Arq.Técnica	18	69,23%	8	30,77%	26	1,38	14,06%	11,27%
Estudios no universitarios	37	68,52%	17	31,48%	54	1,37	28,91%	23,94%
Estudios no disponibles	5	62,50%	3	37,50%	8	1,25	3,91%	4,23%
TOTALES	128	64,32%	71	35,68%	199	1,29	100,00%	100,00%

Tabla 8: Nivel de estudios del personal funcionario y laboral (a 31/12/2024)

NIVELES	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
28	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	1,79%	0,00%
27	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	2,68%	3,17%
26	11	68,75%	5	31,25%	16	1,38	9,82%	7,94%
25	21	50,00%	21	50,00%	42	1,00	18,75%	33,33%
23	6	66,67%	3	33,33%	9	1,33	5,36%	4,76%
22	14	73,68%	5	26,32%	19	1,47	12,50%	7,94%
20	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	0,89%	1,59%
18	23	62,16%	14	37,84%	37	1,24	20,54%	22,22%
17	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	0,89%	0,00%
16	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	0,89%	1,59%
15	19	70,37%	8	29,63%	27	1,41	16,96%	12,70%
14	10	76,92%	3	23,08%	13	1,54	8,93%	4,76%
TOTALES	112	64,00%	63	36,00%	175	1,28	100,00%	100,00%

Tabla 9: Nivel del puesto ocupado por el personal funcionario (a 31/12/2024)

DESCENDENCIA	MUJERES	%Mujeres	HOMBRES	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendencia	41	63,08%	24	36,92%	65	1,26	32,03%	33,80%
1 descendiente	29	67,44%	14	32,56%	43	1,35	22,66%	19,72%
2 y más descendientes	58	63,74%	33	36,26%	91	1,27	45,31%	46,48%
TOTALES	128	64,32%	71	35,68%	199	1,29	100,00%	100,00%

Tabla 10: Nivel de descendencia del personal (funcionario y laboral) a 31/12/2024

Nivel de estudios	A1									A2						C1						C2										
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado (incluye Máster y Doctorado)	45	60,00%	30	40,00%	75	1,2	100,00%	100,00%	5	50,00%	5	50,00%	10	1,00	41,67%	45,45%	13	68,42%	6	31,58%	19	1,37	29,55%	31,58%	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	27,27%	66,67%
Diplomatura/Ing.Técnica/Arq.Técnica	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	7	53,85%	6	46,15%	13	1,08	58,33%	54,55%	8	80,00%	2	20,00%	10	1,60	18,18%	10,53%	3	100,00%	0	0,00%	3	2,00	27,27%	0,00%
Estudios no universitarios	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	21	67,74%	10	32,26%	31	1,35	47,73%	52,63%	5	83,33%	1	16,67%	6	1,67	45,45%	33,33%
Estudios no disponibles	0	0,00%	0	0,00%	0	1	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	1,33	4,55%	5,26%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%
TOTALES	45	60,00%	30	40,00%	75	1,2	100,00%	100,00%	12	52,17%	11	47,83%	23	1,04	100,00%	100,00%	44	69,84%	19	30,16%	63	1,40	100,00%	100,00%	11	78,57%	3	21,43%	14	1,57	100,00%	100,00%

Tabla 11: Nivel de estudios del personal funcionario según el Subgrupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Nivel de estudios	I									III						IV						V										
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado	2	100,00%	0	0,00%	2	2	100,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%
Diplomatura/Ing.Técnica/Arq.Técnica	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%
Estudios no universitarios	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4	57,14%	3	42,86%	7	1,14	100,00%	75,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	1,33	66,67%	50,00%	5	71,43%	2	28,57%	7	1,43	71,43%	100,00%
Estudios no disponibles	0	0,00%	0	0,00%	0	1	0,00%	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	25,00%	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	33,33%	50,00%	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	28,57%	0,00%
TOTALES	2	100,00%	0	0,00%	2	2	100,00%	100,00%	4	50,00%	4	50,00%	8	1,00	100,00%	100,00%	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	100,00%	100,00%	7	77,78%	2	22,22%	9	1,56	100,00%	100,00%

Tabla 12: Nivel de estudios del personal laboral según el Grupo de pertenencia (a 31/12/2024)

DESCENDENCIA	A1									A2						C1						C2										
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendencia	14	60,87%	9	39,13%	23	1,22	31,11%	30,00%	4	57,14%	3	42,86%	7	1,14	33,33%	27,27%	14	58,33%	10	41,67%	24	1,17	31,82%	52,63%	5	83,33%	1	16,67%	6	1,67	45,45%	33,33%
1 descendiente	9	69,23%	4	30,77%	13	1,38	20,00%	13,33%	2	40,00%	3	60,00%	5	0,80	16,67%	27,27%	12	70,59%	5	29,41%	17	1,41	27,27%	26,32%	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	18,18%	0,00%
2 y más descendientes	22	56,41%	17	43,59%	39	1,13	48,89%	56,67%	6	54,55%	5	45,45%	11	1,09	50,00%	45,45%	18	81,82%	4	18,18%	22	1,64	40,91%	21,05%	4	66,67%	2	33,33%	6	1,33	36,36%	66,67%
TOTALES	45	60,00%	30	40,00%	75	1,20	100,00%	100,00%	12	52,17%	11	47,83%	23	1,04	100,00%	100,00%	44	69,84%	19	30,16%	63	1,40	100,00%	100,00%	11	78,57%	3	21,43%	14	1,57	100,00%	100,00%

Tabla 13: Descendencia del personal funcionario según el Subgrupo de pertenencia (a 31/12/2024)

DESCENDENCIA	I									III						IV						V										
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendencia	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	50,00%	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	25,00%	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	33,33%	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	14,29%	50,00%
1 descendiente	0	0,00%	0	0,00%	0	1,00	0,00%	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	25,00%	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	33,33%	50,00%	3	100,00%	0	0,00%	3	2,00	42,86%	0,00%
2 o más descendientes	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	50,00%	0,00%	3	50,00%	3	50,00%	6	1,00	75,00%	75,00%	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	33,33%	50,00%	3	75,00%	1	25,00%	4	1,50	42,86%	50,00%
TOTALES	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	100,00%	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	8	1,00	100,00%	100,00%	3	60,00%	2	40,00%	5	1,20	100,00%	100,00%	7	77,78%	2	22,22%	9	1,56	100,00%	100,00%

Tabla 14: Descendencia del personal laboral según el Grupo de pertenencia (a 31/12/2024)

Situaciones de absentismo e IT	MUJERES (Nº actos)	%Mujeres	HOMBRES (Nº actos)	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Incapacidades Temporales	100	75,76%	32	24,24%	132	1,52	17,48%	10,85%
Ausencias por enfermedad (menos 4 días), no IT	104	71,72%	41	28,28%	145	1,43	18,18%	13,90%
Visitas médicas	353	61,93%	217	38,07%	570	1,24	61,71%	73,56%
Deber inexcusable	15	75,00%	5	25,00%	20	1,50	2,62%	1,69%
TOTALES	572	65,97%	295	34,03%	867	1,32	100,00%	100,00%

Tabla 15: Datos de absentismo e incapacidad temporal del personal (funcionario y laboral) correspondientes al ejercicio 2024

PERMISOS	MUJERES (Nº actos)	%Mujeres	HOMBRES (Nº actos)	%Hombres	TOTAL	IPRHM	ICM	ICH
Permiso no retribuido	2	100,00%	0	0,00%	2	2,00	0,79%	0,00%
Permiso para progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	1,33%
Permiso adicional para progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	1,33%
Permiso por lactancia hija/o menor	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	1,33%
Permiso por enfermedad infecto-contagiosa hija/o menor 9 años	11	84,62%	2	15,38%	13	1,69	4,37%	2,67%
Permiso por deber inexcusable (por conciliación familiar)	5	100,00%	0	0,00%	5	2,00	1,98%	0,00%
Excedencia por cuidado de familiar	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	1,33%
Flexibilidad horaria	16	69,57%	7	30,43%	23	1,39	6,35%	9,33%
Reducción de jornada (otros motivos)	1	100,00%	0	0,00%	1	2,00	0,40%	0,00%
Permiso por matrimonio/pareja de hecho	0	0,00%	1	100,00%	1	0,00	0,00%	1,33%
Fallecimiento familiar hasta 2º grado	9	90,00%	1	10,00%	10	1,80	3,57%	1,33%
Accidente, enfermedad grave, hospitalización de familiar	98	78,40%	27	21,60%	125	1,57	38,89%	36,00%
Reducción de jornada por cuidado familiar	3	100,00%	0	0,00%	3	2,00	1,19%	0,00%
Asistencia consulta/prueba médica acompañamiento de un familiar	107	76,43%	33	23,57%	140	1,53	42,46%	44,00%
TOTALES	252	77,06%	75	22,94%	327	1,54	100,00%	100,00%

Tabla 16: Permisos disfrutados por el personal (funcionario y laboral) en el ejercicio 2024

ANEXO II

Encuesta de percepción e informativa

A. Cuestionario empleado

1. Sexo. (*)

- Mujer.
- Hombre.

2. Edad. (*)

- Menor de 35 años.
- 35 – 44 años.
- 45 – 54 años.
- Más de 55 años.

3. Grupo profesional (Personal Funcionario / Laboral). (*)

- A1 / I.
- A2 / II.
- C1 / III.
- C2 / IV.
- E / V.

4. Antigüedad en la Administración Pública. (*)

- Hasta 10 años.
- 11 – 20 años.
- 21 – 30 años.
- Más de 31 años.

5. ¿Tiene persona/s a su cargo en el ámbito personal/familiar (menores, personas mayores dependientes, personas con discapacidad u otras personas dependientes)?

(*)

- Sí.
- No.

6. En caso afirmativo, ¿cuántas horas al día dedica, de media, en su cuidado?

- 1 hora.
- 2 horas.
- 3 horas.
- 4 horas.

- 5 horas.
- 6 horas.
- Más de 6 horas.

7. ¿Conoce el Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía y sus medidas? (*)

- Sí.
- He oído hablar de él, pero no lo conozco bien.
- No.

8. ¿Ha recibido formación en igualdad de género en el contexto de su trabajo? (*)

- Sí.
- No.

9. En caso afirmativo, ¿cómo valora el apoyo recibido por parte de su jefatura inmediata para realizar esa formación?

- Se me ha facilitado.
- Me han animado, pero sin medios específicos.
- Me han puesto dificultades.
- No ha sido considerada necesaria.

10. En la unidad en la que presta sus servicios actualmente, ¿hay personas con formación específica en igualdad de género aplicable a la gestión pública? (*)

- Sí, una.
- Sí, varias.
- No.
- Lo desconozco.

11. En su actual entorno laboral, ¿su jefatura inmediata valora y fomenta conductas favorables a la igualdad de mujeres y hombres? (*)

- No.
- Algo.
- Bastante.
- Mucho.

12. ¿Conoce el Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la Junta de Andalucía? (*)

- Sí, sé de su existencia, pero no conozco el contenido.
- Sí, lo he leído.
- Sí, lo conozco, me he formado.

No.

13. ¿Conoce alguna normativa de igualdad de género que obligue a la administración de la Junta de Andalucía? (*)

Sí.

No.

14. En caso afirmativo, ¿la tiene en cuenta en su puesto de trabajo?

Nunca.

Algunas veces.

Bastantes veces.

Siempre.

15. ¿Qué importancia da a que la Administración Pública trabaje activamente por la igualdad de género? (*)

Ninguna.

Alguna.

Bastante.

Mucha.

16. ¿Hasta qué punto está satisfecha o satisfecho con lo que hace la Junta de Andalucía, como empleadora, para garantizar la igualdad de efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? Valora de 0 a 10, siendo 0 nada satisfecha/o, y 10 totalmente satisfecha/o. (*)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada satisfecha/o

Totalmente satisfecha/o

17. En su opinión, ¿considera que la igualdad de género es un valor para la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Málaga? (*)

Sí.

No.

18. ¿Conoce los permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? (*)

Sí.

No.

19. En su actual medio laboral, ¿se reprobaban los comentarios o chistes sexistas? (*)

Sí.

No.

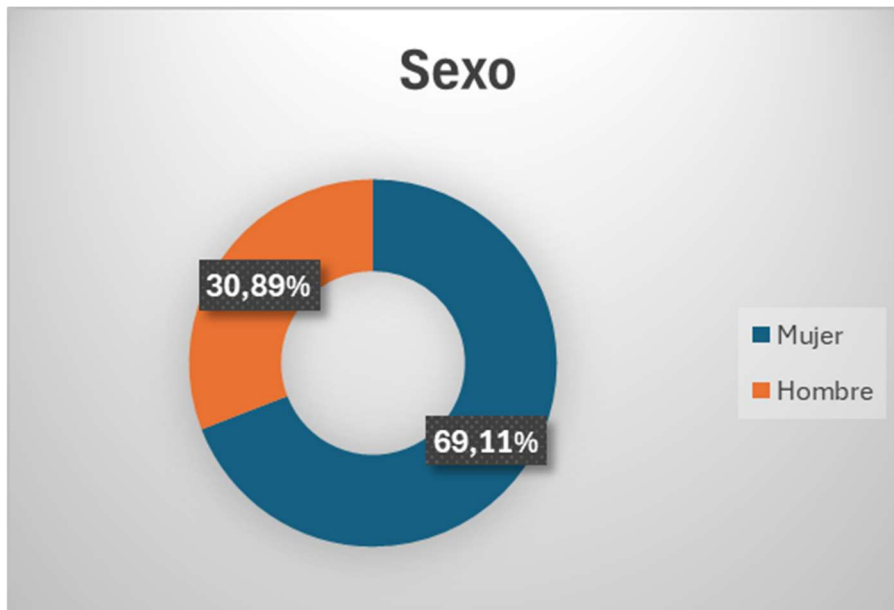
20. ¿Siente que sus opiniones y propuestas son tenidas en cuenta? (*)
- Siempre.
 - Bastantes veces.
 - Algunas veces.
 - Nunca.
21. ¿La organización interna del trabajo, en su unidad, tiene en cuenta las necesidades de conciliación del trabajo con la vida personal? (*)
- Sí.
 - No.
22. En su opinión, ¿hasta qué punto el uso de permisos y licencias para la conciliación de la vida laboral con la personal dificulta el desarrollo profesional y el acceso a puesto de responsabilidad? (*)
- Lo dificulta mucho.
 - Lo dificulta bastante.
 - Lo dificulta algo.
 - No lo dificulta nada.
23. En el caso de que su nivel formativo (titulación) esté por encima del puesto de trabajo que ocupa, ¿se plantea participar en procesos de promoción?
- Sí.
 - No.
24. En caso afirmativo, ¿se le facilita algún estímulo o ayuda para prepararse?
- Sí.
 - No.
25. ¿Qué medidas cree que serían más eficaces para avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres en la administración de la Junta de Andalucía?

(*) preguntas obligatorias.

B. Resultados obtenidos por sexo

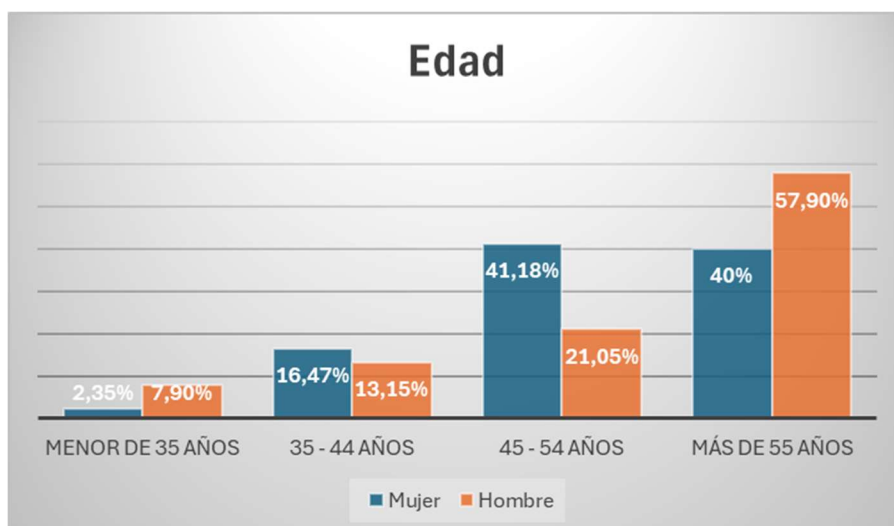
Pregunta 1:

Sexo	Participación (nº efectivos)	Participación (porcentaje)	Participación en función de efectivos reales
Mujer	85	69,11%	66,41%
Hombre	38	30,89%	53,52%



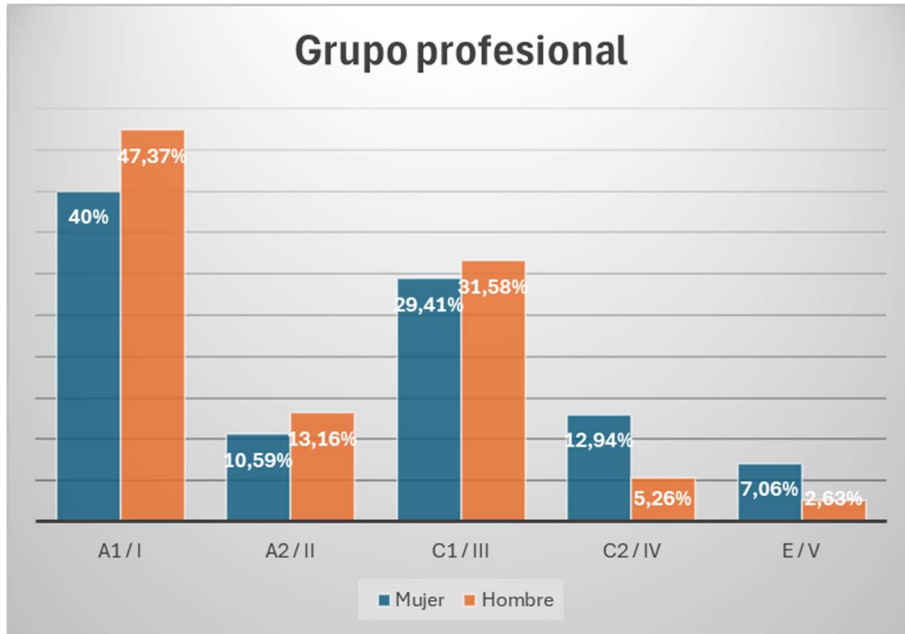
Pregunta 2:

Edad	Menor de 35 años	35 - 44 años	45 - 54 años	Más de 55 años
Mujer	2,35%	16,47%	41,18%	40%
Hombre	7,90%	13,15%	21,05%	57,90%



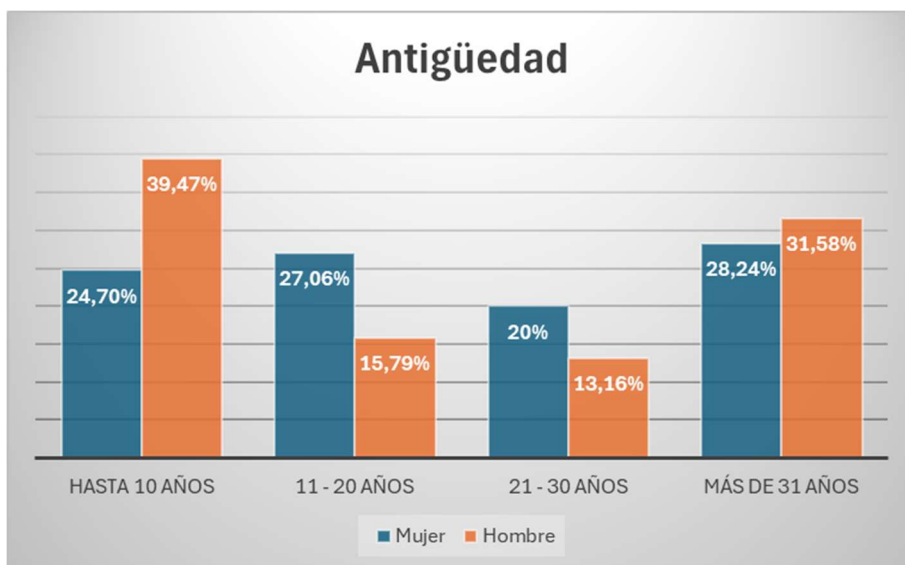
Pregunta 3:

Grupo profesional	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V
Mujer	40%	10,59%	29,41%	12,94%	7,06%
Hombre	47,37%	13,16%	31,58%	5,26%	2,63%



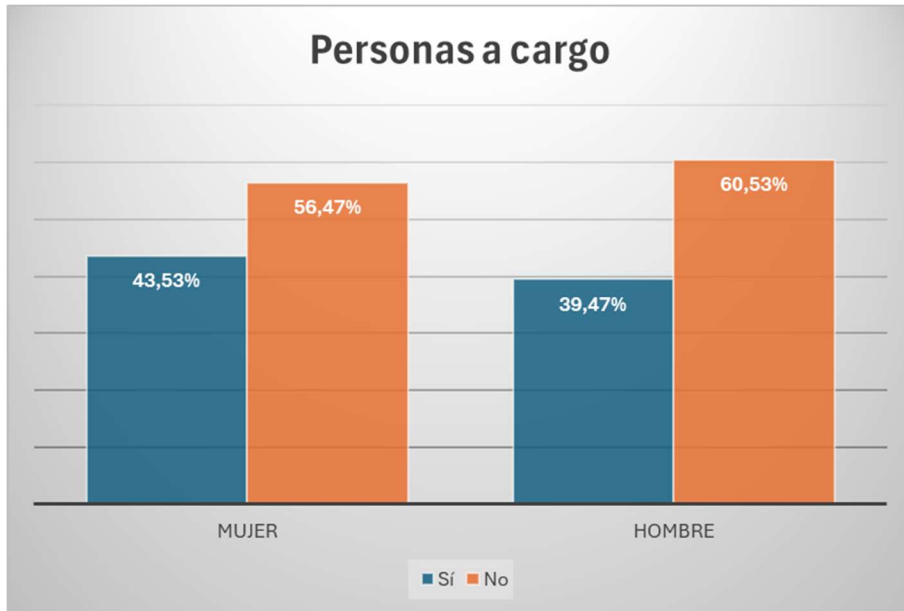
Pregunta 4:

Antigüedad	Hasta 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	Más de 31 años
Mujer	24,70%	27,06%	20%	28,24%
Hombre	39,47%	15,79%	13,16%	31,58%



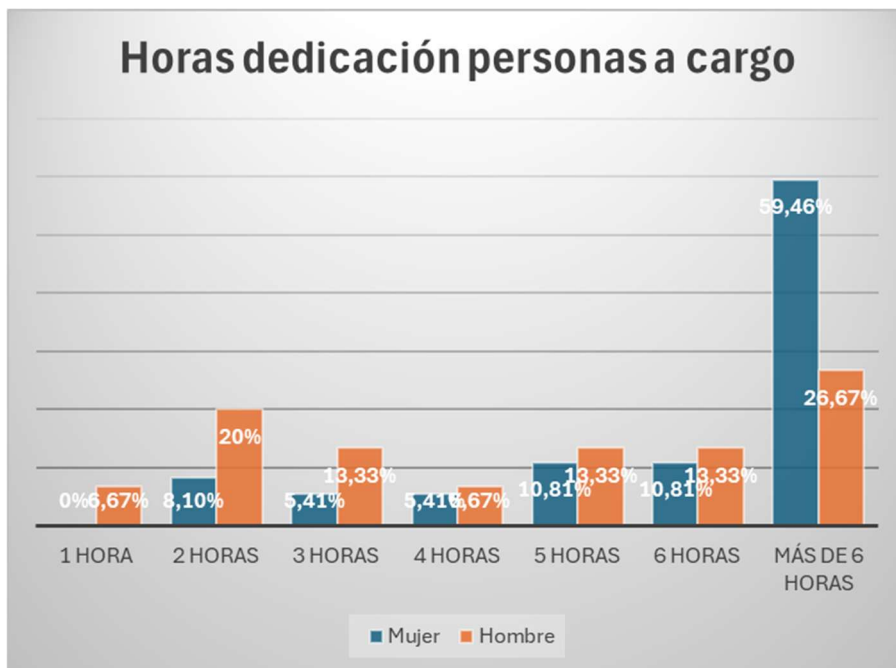
Pregunta 5:

Personas a cargo	Sí	No
Mujer	43,53%	56,47%
Hombre	39,47%	60,53%



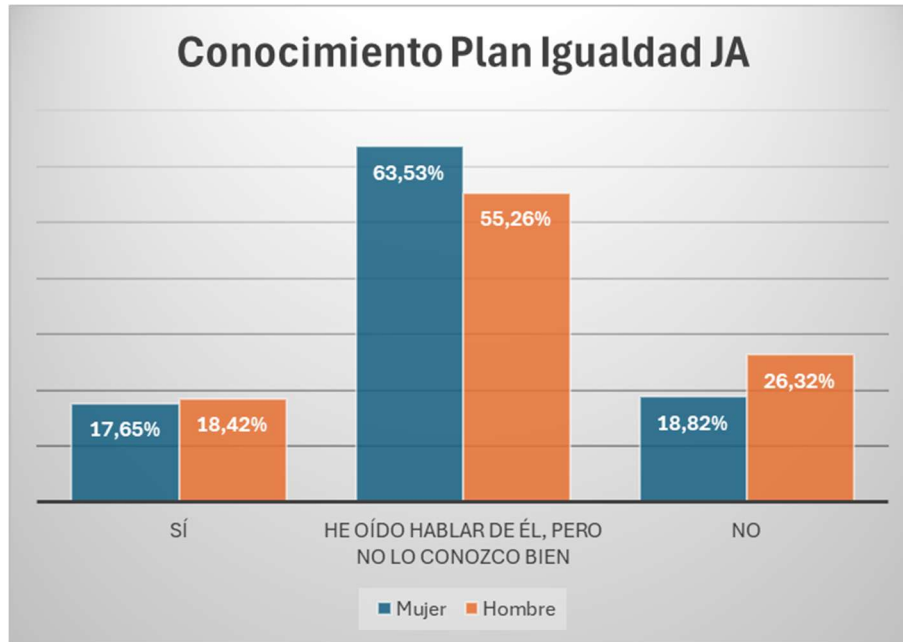
Pregunta 6:

Horas dedicación	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	Más de 6 horas
Mujer	0%	8,10%	5,41%	5,41%	10,81%	10,81%	59,46%
Hombre	6,67%	20%	13,33%	6,67%	13,33%	13,33%	26,67%



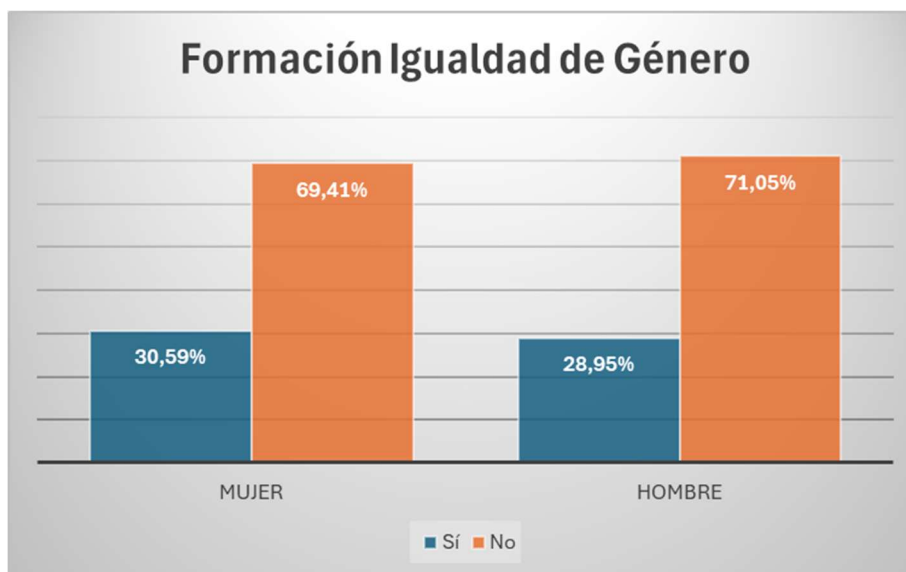
Pregunta 7:

Plan Igualdad	Sí	He oído hablar de él, pero no lo conozco bien	No
Mujer	17,65%	63,53%	18,82%
Hombre	18,42%	55,26%	26,32%



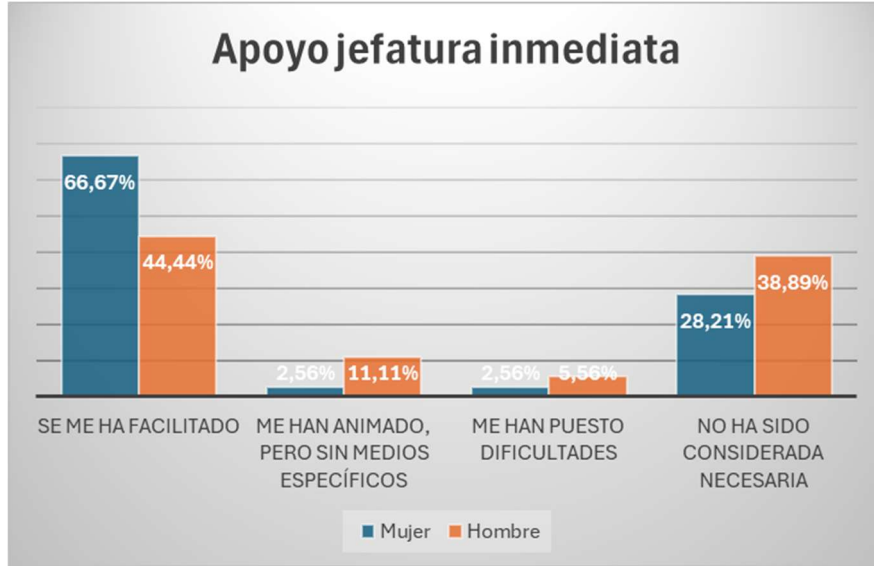
Pregunta 8:

Formación IG	Sí	No
Mujer	30,59%	69,41%
Hombre	28,95%	71,05%



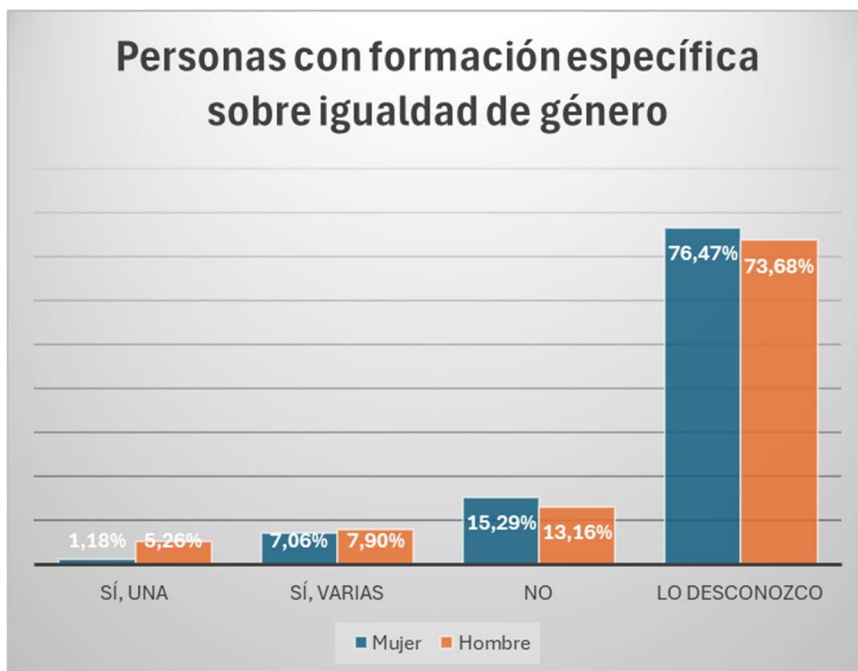
Pregunta 9:

Apoyo jefatura inmediata	Se me ha facilitado	Me han animado, pero sin medios específicos	Me han puesto dificultades	No ha sido considerada necesaria
Mujer	66,67%	2,56%	2,56%	28,21%
Hombre	44,44%	11,11%	5,56%	38,89%



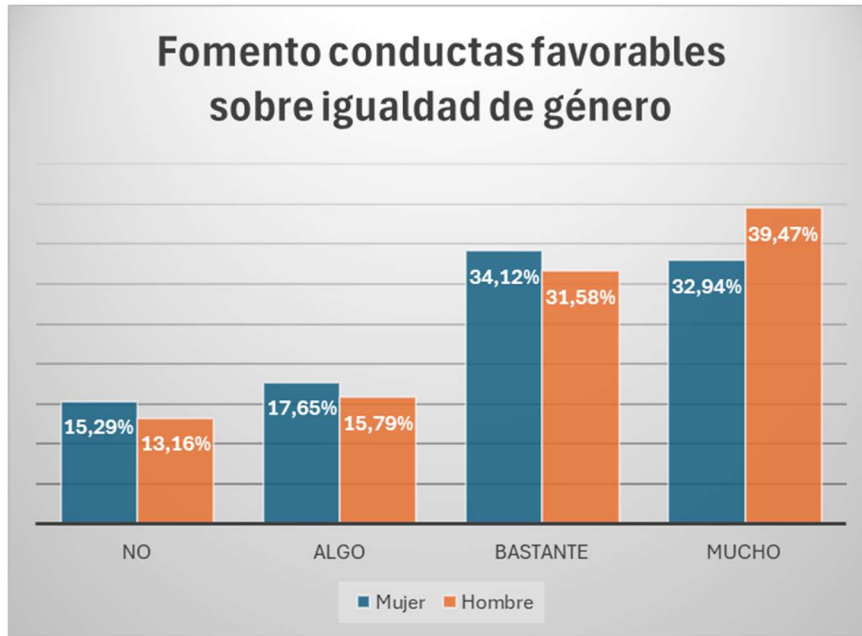
Pregunta 10:

Formación específica IG	Sí, una	Sí, varias	No	Lo desconozco
Mujer	1,18%	7,06%	15,29%	76,47%
Hombre	5,26%	7,90%	13,16%	73,68%



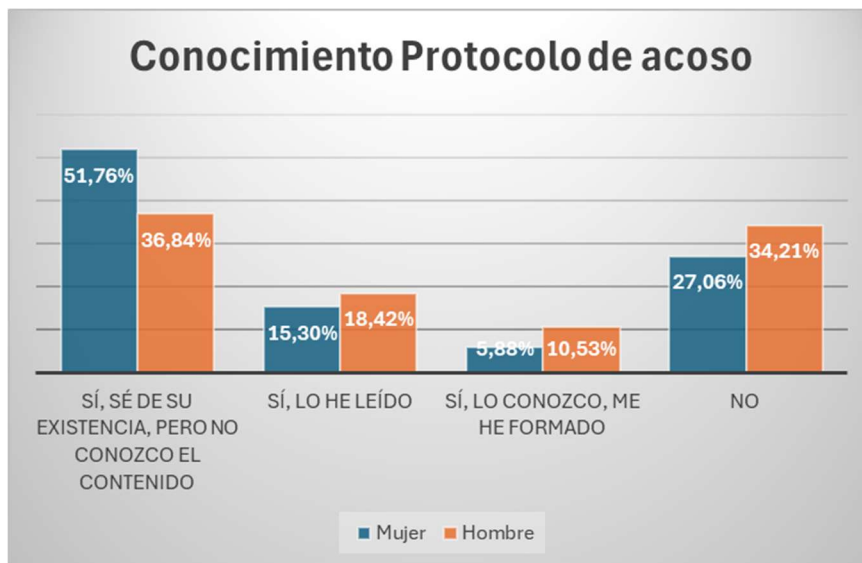
Pregunta 11:

Conducta favorable IG	No	Algo	Bastante	Mucho
Mujer	15,29%	17,65%	34,12%	32,94%
Hombre	13,16%	15,79%	31,58%	39,47%



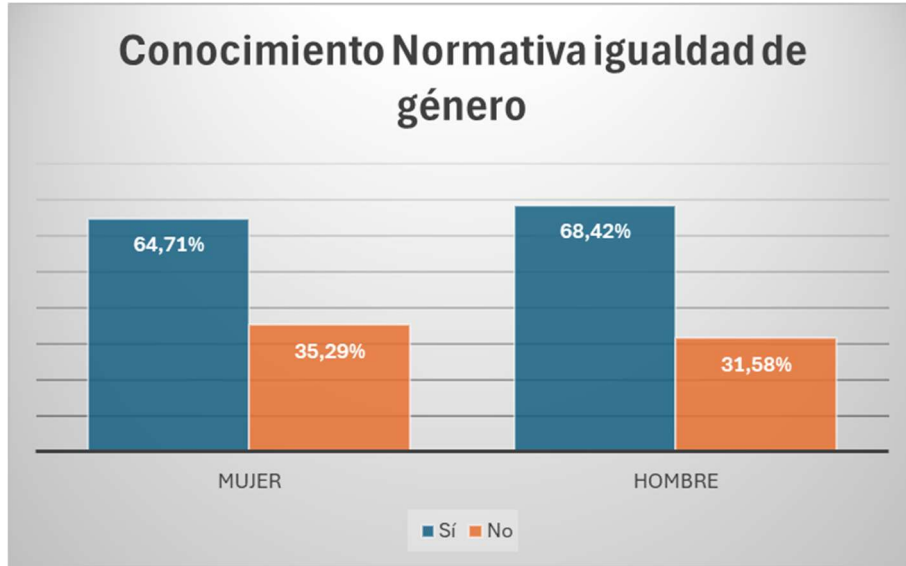
Pregunta 12:

Protocolo acoso	Sí, sé de su existencia, pero no conozco el contenido	Sí, lo he leído	Sí, lo conozco, me he formado	No
Mujer	51,76%	15,30%	5,88%	27,06%
Hombre	36,84%	18,42%	10,53%	34,21%



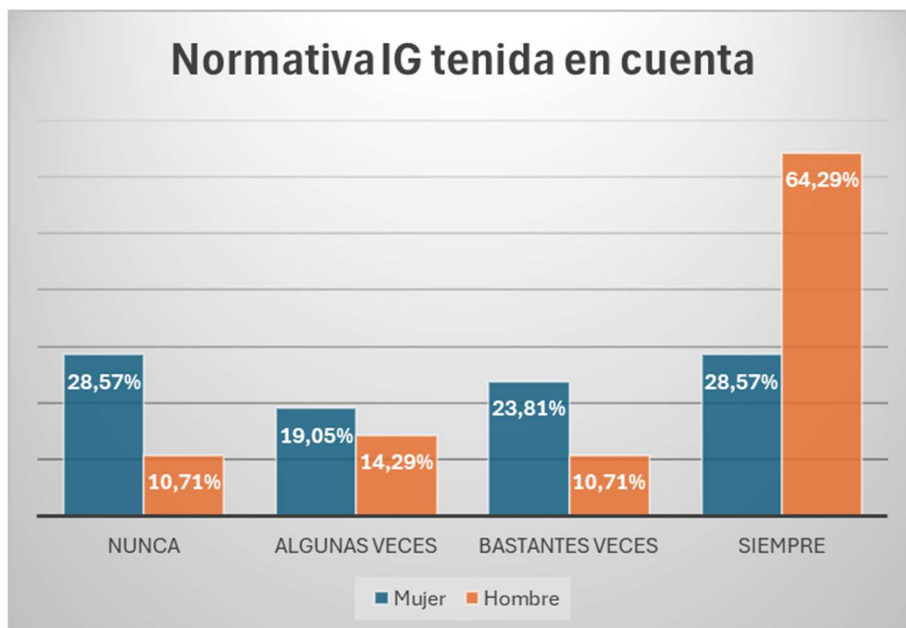
Pregunta 13:

Normativa IG	Sí	No
Mujer	64,71%	35,29%
Hombre	68,42%	31,58%



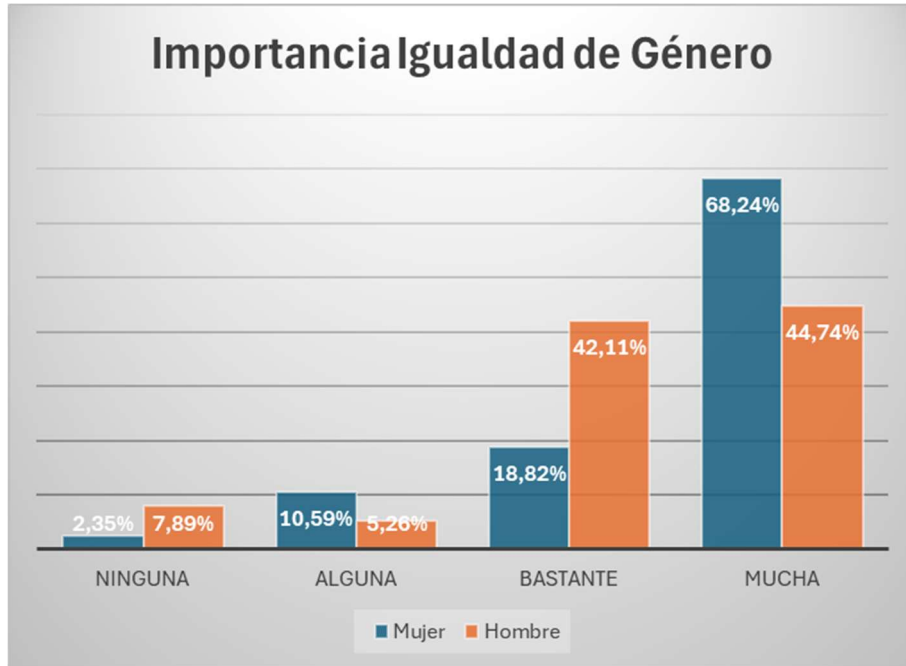
Pregunta 14:

Normativa tenida en cta	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Siempre
Mujer	28,57%	19,05%	23,81%	28,57%
Hombre	10,71%	14,29%	10,71%	64,29%



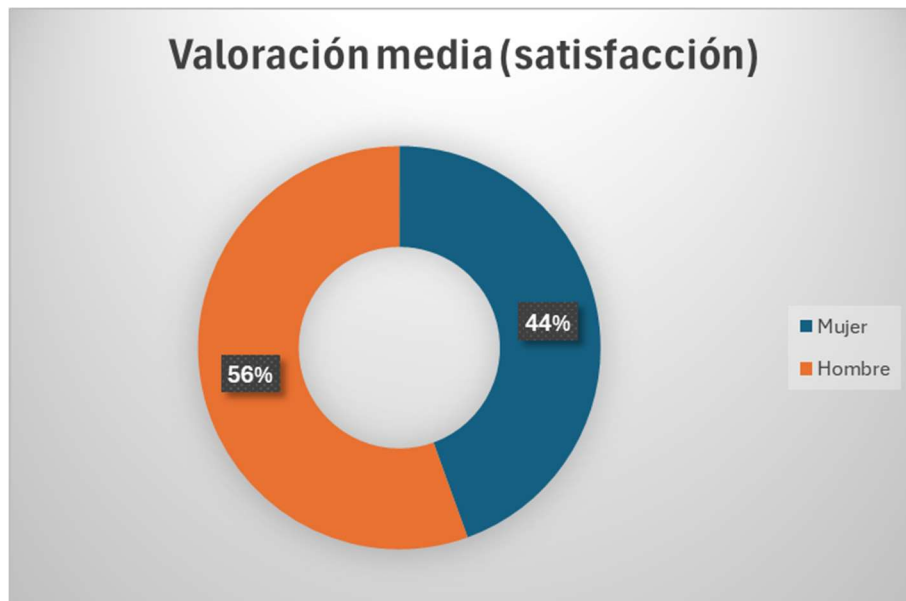
Pregunta 15:

Importancia IG	Ninguna	Alguna	Bastante	Mucha
Mujer	2,35%	10,59%	18,82%	68,24%
Hombre	7,89%	5,26%	42,11%	44,74%



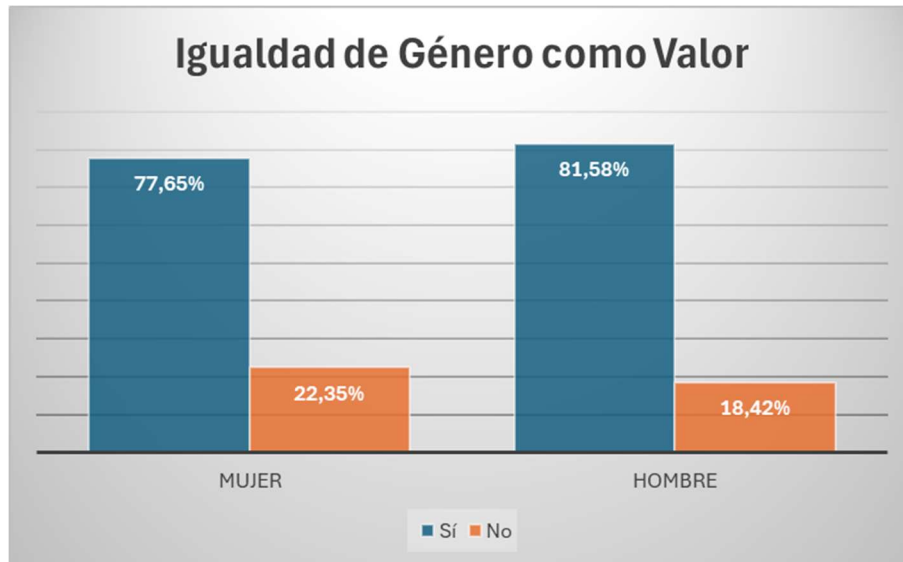
Pregunta 16:

Nivel satisfacción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mujer	1,2%	1,2%	1,2%	5,9%	3,5%	14,1%	15,3%	20,0%	17,6%	11,8%	8,2%
Hombre	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	10,5%	21,0%	13,2%	21,0%	18,4%



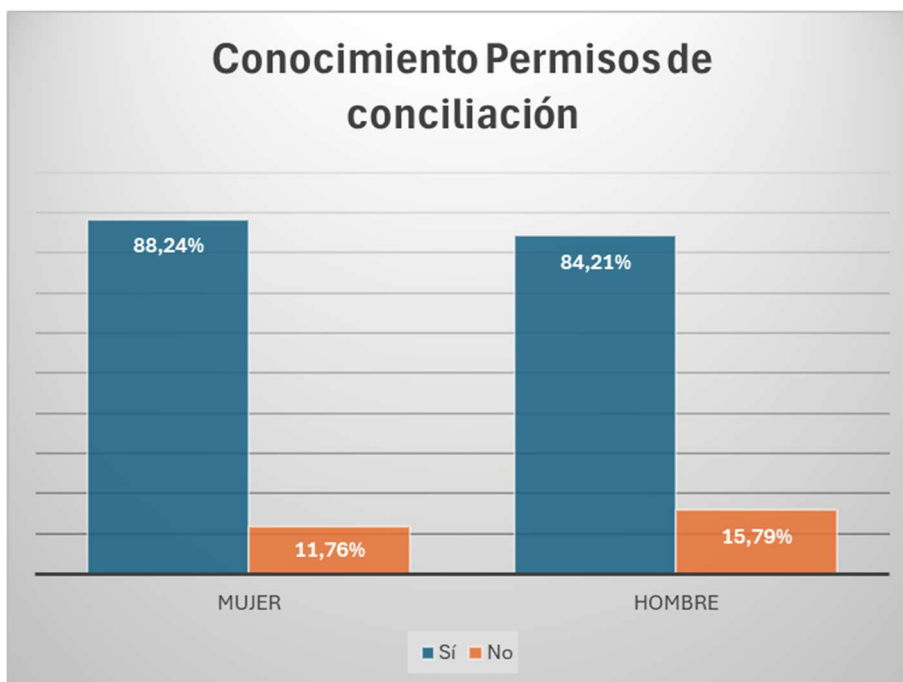
Pregunta 17:

IG como valor	Sí	No
Mujer	77,65%	22,35%
Hombre	81,58%	18,42%



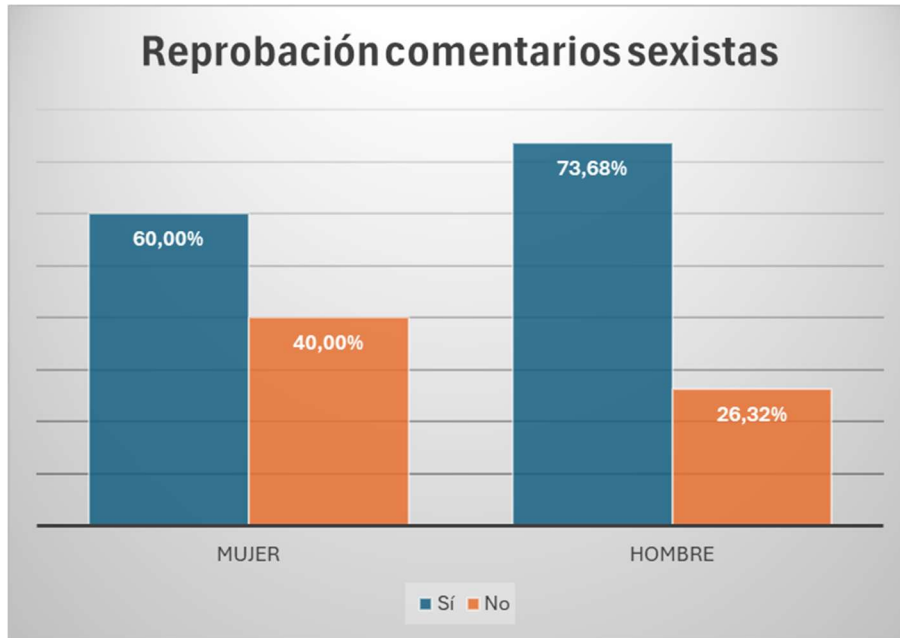
Pregunta 18:

Permisos conciliación	Sí	No
Mujer	88,24%	11,76%
Hombre	84,21%	15,79%



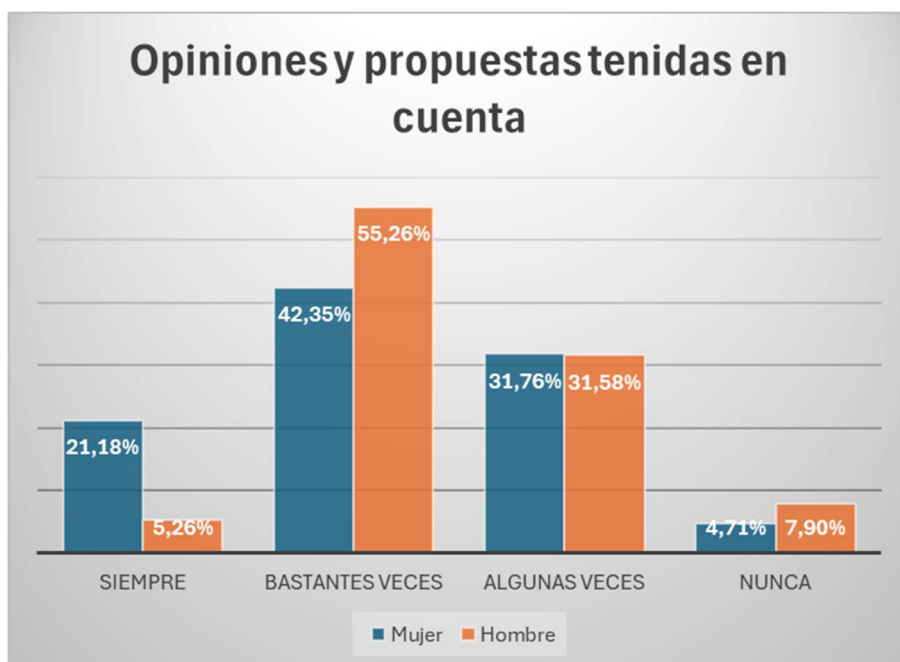
Pregunta 19:

Comentarios sexistas	Sí	No
Mujer	60,00%	40,00%
Hombre	73,68%	26,32%



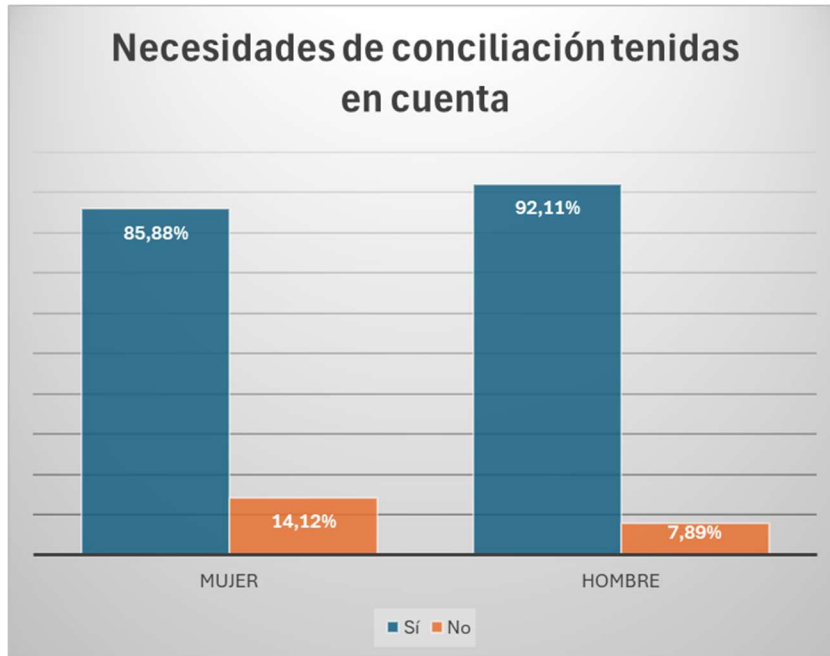
Pregunta 20:

Opiniones tenidas cta	Siempre	Bastantes veces	Algunas veces	Nunca
Mujer	21,18%	42,35%	31,76%	4,71%
Hombre	5,26%	55,26%	31,58%	7,90%



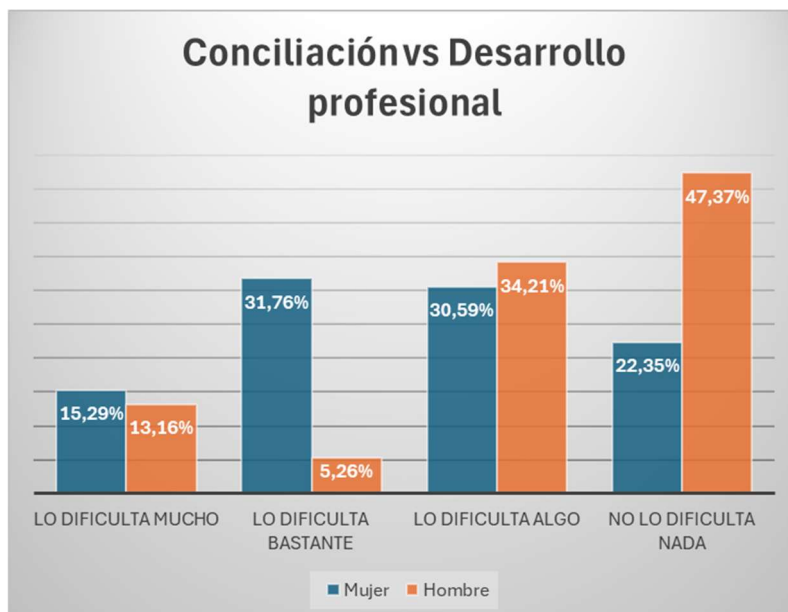
Pregunta 21:

Necesidades conciliación	Sí	No
Mujer	85,88%	14,12%
Hombre	92,11%	7,89%



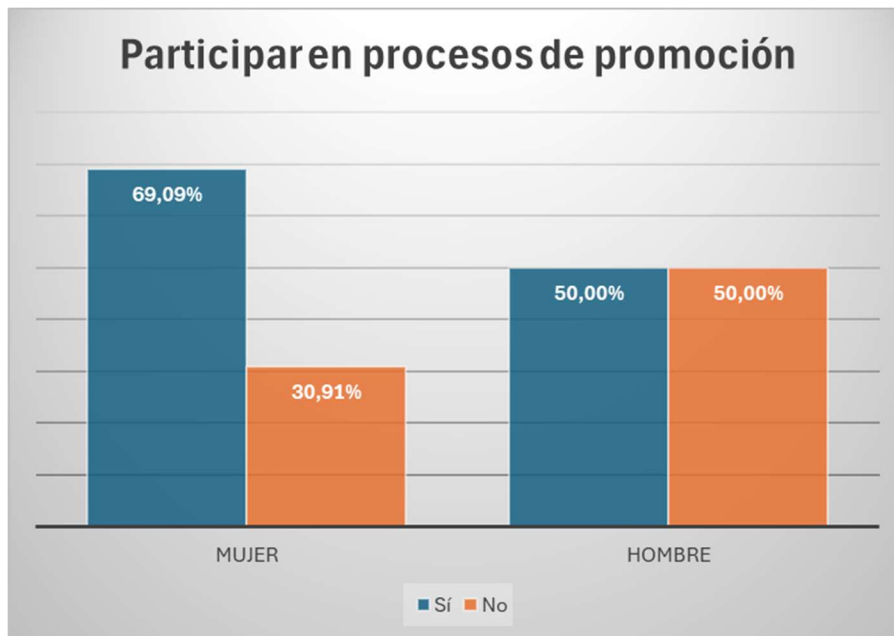
Pregunta 22:

Conciliación vs desarrollo profesional	Lo dificulta mucho	Lo dificulta bastante	Lo dificulta algo	No lo dificulta nada
Mujer	15,29%	31,76%	30,59%	22,35%
Hombre	13,16%	5,26%	34,21%	47,37%



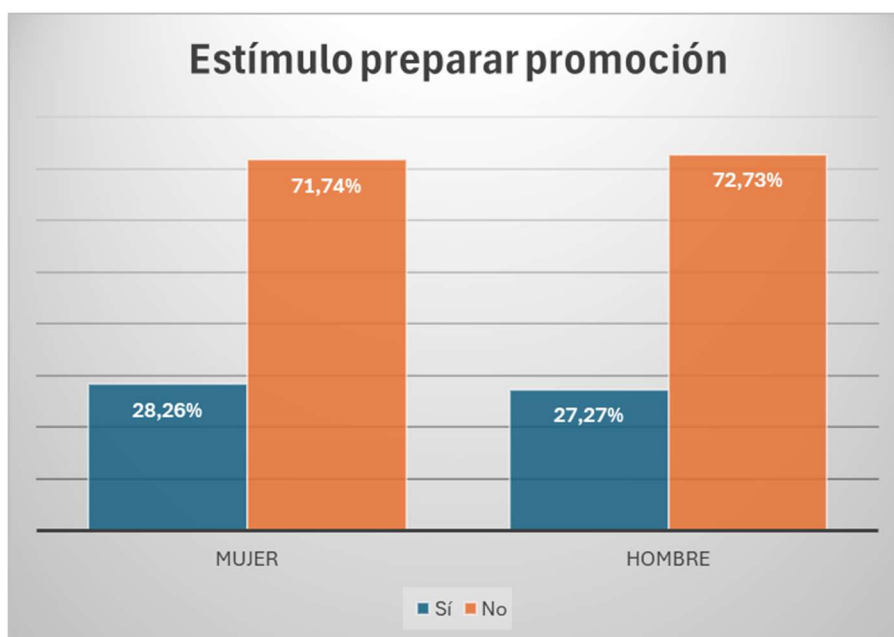
Pregunta 23:

Procesos promoción	Sí	No
Mujer	69,09%	30,91%
Hombre	50,00%	50,00%



Pregunta 24:

Estímulo promoción	Sí	No
Mujer	28,26%	71,74%
Hombre	27,27%	72,73%



Pregunta 25:

Medidas propuestas para avanzar hacia una igualdad real en la Administración Pública:

<p>Medidas propuestas por Mujeres</p> <p>(32 propuestas: 37,6% de las mujeres participantes)</p>	<ul style="list-style-type: none">- Yo creo que no hay problemas de desigualdad, yo por lo menos no la he visto, existen puestos de importancia tanto en hombres como en mujeres. Tal vez en altos cargos se puede hacer alguna diferenciación, pero en lo que yo veo día a día no la encuentro.- Teniendo en cuenta un % mínimo de puestos de libre designación o más alto para mujeres- Ampliar el teletrabajo y el teletrabajo en exclusiva.- Medidas para favorecer la corresponsabilidad.- Auditorías de género en procesos de selección y promoción para detectar desigualdades.- Que el Decreto de teletrabajo permita realizar telemáticamente el 40 % de la jornada laboral ordinaria, y el 100% de la jornada de exclusiva de tarde.- Pues no lo veo posible, con los ejemplos que nos dan los políticos, creo que nunca avanzaremos.- Valoración.- El aumento del teletrabajo como la Administración Central en 3 días y el aumento del porcentaje del teletrabajo-exclusiva.- Apoyar a las empleadas en sus aspiraciones profesionales y fomentar liderazgo femenino principalmente en áreas tecnológicas, ingenierías: formación más práctica que teórica.- Cambiando los pensamientos machistas desde la educación en casa, la escuela y fomentar en los trabajos, de forma equitativa.- Desde mi punto de vista, no se debería utilizar la palabra igualdad, sino equidad. Pues, aunque nos cueste aceptarlo, somos diferentes en las más importantes necesidades fisiológicas. Por tanto, apuesto por la equidad y el trato individualizado pues las necesidades de un compañero/a pueden ser diferentes a otro.- La conciliación es relativa, ya que hay que recuperar el tiempo, de qué vale llegar a las 9:15 si por ejemplo has dejado a tu hija en el colegio para después tener que recuperar el horario, o por ejemplo la enfermedad infectocontagiosa hasta los 9 años es insuficiente, cuando un niño está enfermo con 10, 11, 12 años...no considero que debas dejarlo sólo si está enfermo siendo menores de edad, la protección familiar es insuficiente. La Junta como empleador no ofrece ayudas de acción social, por supuesto la familia monoparental necesita de ayudas específicas. Los puestos de responsabilidad en la Junta deberían estar representados ambos sexos al 50 por ciento.- Facilitar aún más la conciliación familiar
--------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de los PLD en al menos Jefaturas de Servicio, no dar la posibilidad al Jefe de Servicio de ponderar los días de teletrabajo si ya está demostrado que las labores administrativas se pueden hacer plenamente desde teletrabajo. - Promover medidas de sensibilización y capacitación. - En mi opinión, creo que hay igualdad. - Responsables directos deben revisarse sus actuaciones. - Tomar conciencia de su importancia. - Espero que todos somos iguales tanto como mujeres y hombres y que nos llevemos en el futuro. Gracias. - Que nos dejen trabajar más desde casa y nos faciliten permisos por enfermedad más allá de los 12 años, ya que un niño con 14 malo con fiebre no puede estar en casa solo. - Invertir más recursos en Educación es fundamental. - Para empezar no me gusta hablar de igualdad real porque hombre y mujeres no somos iguales ni nunca lo seremos, abogo más por la equidad de derechos y oportunidades. Ahora bien, contestando a la pregunta, creo que las medidas implementadas actualmente son lo suficientemente eficientes para lograr una buena conciliación profesional con la maternidad. Hay que tener en cuenta que en la administración de la Junta somos mayoría de mujeres, por lo que a mi parecer no existe una discriminación por razón de sexo. El llamado "techo de cristal" no es una excusa para seguir progresando porque no existe. Mis conclusiones son que como funcionarias del sector somos privilegiadas en comparación a otras mujeres. - Respeto. - Dada mi escasa antigüedad en la JA y que en mi Delegación no percibo desigualdad entre hombres y mujeres (ejemplo de ello es que 3 de las 5 jefaturas de Servicio, así como la SGP y la mayoría de las Jefaturas de Sección están ocupadas por mujeres) no se me ocurren medidas que implementar. - Los permisos por conciliación familiar no deberían limitarse a menores de doce años. Con doce o más, continúan siendo menores. - Medidas reales de conciliación. Remunerar el permiso de 8 semanas de cuidado menores. Aumentar permisos por maternidad. - Que más mujeres estuvieran en puestos de relevancia. - Que todos seamos iguales y que no haya problemas con las mujeres y los hombres. - La concienciación en igualdad de los cargos de responsabilidad para poner verdaderamente en práctica las políticas promotoras de la conciliación familiar establecidas por normativa, yo daría cursos anuales de
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>concienciación. En concreto: 1. Promover en normativa el teletrabajo con la flexibilidad adaptada a las necesidades continuas y ocasionales que surjan de la conciliación familiar tanto por los horarios de teletrabajo para quien lo necesite como por el día de la semana que le pueda corresponder. 2. Implantar un registro central y único para los documentos personales que sirven de justificante para los permisos de trabajo por conciliación familiar ya que estos pueden conllevar información personal y sensible y en muchas ocasiones las relaciones de parentesco o certificados se repiten y no deben ser solicitados continuamente en CRONO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la conciliación familiar también en los puestos de responsabilidad para que personas con personas a su cargo también puedan acceder a estos puestos. - Conciliación Familiar Plena.
<p>Medidas propuestas por Hombres (17 propuestas; 44,7% de los hombres participantes)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trata a la persona por los méritos y capacidades y no por su género. - Aumentar los permisos para poder conciliar el trabajo con el cuidado de menores (horarios, vacaciones escolares, enfermedades etc....) y no poner tantas trabas desde personal para los mismos. - Eliminar toda desigualdad de género. - Creo que las medidas necesarias están siendo tomadas. - Promover una cultura de conciliación entre la vida profesional y personal. - La respuesta corta sería no pensar en ello, valorar a cada persona solo por su experiencia, formación y aptitudes o habilidades, sin pensar nada en el género. - Bajo mi opinión, ya existe una igualdad real entre mujeres y hombres en la administración de la Junta de Andalucía. - Ya existe la igualdad. - Concursos específicos que sustituyan las provisiones de los puestos de libre designación. - Creo que donde yo trabajo hay una igualdad total. - La administración de la Junta de Andalucía se cumple la igualdad real entre mujeres y hombres. - Creo que, en la Delegación en concreto y la Administración en general, se hace más efectivo en comparación con la privada. Se requiere conocimiento en la materia para el acceso a la función pública, existen permisos que favorecen a la conciliación, etc. Además, se observa buen trato entre los compañeros y un buen ambiente de trabajo. Tal vez añadiría los protocolos existentes de forma más accesible en la intranet, al igual que el manual de acogida o el código de conducta. - Incrementar el tiempo por maternidad y repartirlo entre el padre y la madre.

	<ul style="list-style-type: none">- Formación.- Todas aquellas que vayan encaminadas a fomentar que la igualdad de mujeres y hombres sean reales y efectivas.- Formación específica. Reducción de jornada laboral que no lleve aparejada bajada de sueldo equivalente.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------