



PLAN DE IGUALDAD
Servicio Andaluz de Salud

A Junta
de Andalucía

Consejería de Sanidad, Presidencia
y Emergencias



PLAN DE IGUALDAD DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (2026 - 2029)

Portada: Cartel ganador del *“Concurso para seleccionar el Cartel Institucional del Plan de Igualdad del SAS”*.

Autor: Pedro J. Belmonte Martínez (Hospital Universitario Virgen Macarena, Sevilla)



ÍNDICE:

1. Presentación Institucional de la Directora Gerente del Servicio Andaluz de Salud.
2. Marco jurídico y estratégico.
3. Formulación del Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Salud.
 - 3.1. Determinación de las partes que lo conciertan.
 - 3.2. Ámbito de aplicación.
 - 3.3. Aprobación.
 - 3.4. Registro.
 - 3.5. Vigencia.
 - 3.6. Procedimiento de modificación o revisión.
 - 3.7. Aspectos económico-financieros y presupuestarios.
4. Liderazgo y gobernanza en materia de Igualdad en los centros asistenciales del SAS.
 - 4.1. Equipos y personas con responsabilidades en gestión de personal.
 - 4.2. Comisiones Operativas de Igualdad de los centros asistenciales del SAS.
5. Misión, visión y valores.
6. Análisis de la situación de partida: Informe de conclusiones del diagnóstico de situación de la Igualdad en el Servicio Andaluz de Salud.
 - 6.1. Introducción.
 - 6.2. Objetivos y metodología.
 - 6.3. Selección, Promoción Profesional y Formación.
 - 6.4. Retribuciones.
 - 6.5. Condiciones de Trabajo.
 - 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.7. Infrarrepresentación femenina.
 - 6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 6.9. Violencia de Género.
 - 6.10. Publicidad, Imagen, Comunicación corporativa y lenguaje no sexista.
 - 6.11. Gobernanza. Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS).
 - 6.12. Percepción de la Igualdad en el Servicio Andaluz de Salud.



7. Ejes de actuación.

8. Objetivos específicos, medidas e indicadores.

9. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

9.1 Órganos de seguimiento y control.

9.2 Herramientas de seguimiento y evaluación.

9.3 Beneficios esperados para las personas trabajadoras del SAS.

9.4. Plazos de seguimiento y evaluación de las medidas.

10. Vigencia.

11. Anexos.

11.1 Anexo I. Cuestionario de situación de la Igualdad en los centros asistenciales del SAS.

11.2 Anexo II. Tabla Índice de concentración por sexo, nivel asistencial y forma de ocupación del puesto. Primer Semestre 2024.

11.3. Anexo III. Tabla distribución plantilla por categoría y sexo. Primer semestre 2024.



1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECTORA GERENTE DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

Plan de Igualdad del SAS 2026-2029: responsabilidad pública, responsabilidad compartida.

La igualdad entre mujeres y hombres no es una declaración formal. Tampoco es un documento que se firma y archiva. La igualdad real es una decisión y un ejercicio cotidiano de responsabilidad pública: una forma de mirar, de gestionar, de planificar y de cuidar. Nace del convencimiento profundo de que cada persona que trabaja en el Servicio Andaluz de Salud debe poder desarrollar su talento en plenitud, sin barreras invisibles, sin techos de cristal, sin renunciaciones inesperadas y sin condicionantes derivados del sexo.

El Servicio Andaluz de Salud se construye cada día con la mirada humana y la competencia técnica de quienes lo integran: 130.000 profesionales, más del 70% mujeres y casi el 30% hombres

Somos, por tanto, una organización altamente feminizada, especialmente en el ámbito hospitalario, donde la proporción de mujeres es aún mayor. Sin embargo, esta presencia mayoritaria no siempre se corresponde con posiciones de decisión, reconocimiento, liderazgo o equidad retributiva. Ese es nuestro reto: transformar fortaleza en justicia organizativa.

Este Plan de Igualdad nace para afrontar, con honestidad y rigor, esas desigualdades que perviven de manera silenciosa en el día a día, y para proyectar una cultura corporativa basada en la corresponsabilidad, la meritocracia y el reconocimiento sustentado en el trabajo y la capacidad, nunca en el género.

Nace también desde el consenso, la participación y el diálogo. Su elaboración ha sido un ejercicio compartido a lo largo de más de un año de trabajo en la Comisión Negociadora de Igualdad del SAS, con nueve sesiones formales, tres reuniones técnicas específicas y la participación activa de todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad

No es, por tanto, un plan diseñado desde los despachos: es una hoja de ruta construida desde la pluralidad, la escucha y el respeto democrático.

Este documento ha sido aprobado por unanimidad en Mesa Sectorial el 10 de diciembre de 2025. Ese acuerdo, alcanzado de forma madura y generosa entre todas las partes, constituye en sí mismo



un mensaje institucional: Andalucía no permitirá retrocesos en igualdad, porque la igualdad nos fortalece como servicio público.

La igualdad no se consigue señalando deseos, sino detectando y transformando realidades. Por eso, este plan se ha construido partiendo de un diagnóstico riguroso, elaborado con datos y con voces. Más de 2.300 profesionales —1.537 mujeres y 765 hombres— han participado directamente en su elaboración, aportando respuestas, percepciones, experiencias y propuestas. Gracias a ellas y ellos, hoy sabemos dónde estamos y hacia dónde debemos caminar.

Los datos nos ofrecen luces y sombras: las mujeres son mayoría en la plantilla, pero son menos en los cargos intermedios y directivos. Por otro lado, la brecha salarial media en el SAS se sitúa en torno al 17% debido, no a diferencias en las tablas retributivas, sino a fenómenos asociados a menor acceso a puestos directivos, menor disponibilidad para la continuidad asistencial y un impacto desigual de la maternidad en la carrera profesional. Y es que más del 80% de las reducciones de jornada por cuidados las solicitan mujeres, con la consiguiente repercusión salarial y de oportunidades de promoción. Además, el 19,8% de las trabajadoras afirma que la maternidad ha afectado a su carrera, y un 17,8% indica que ha influido negativamente en sus retribuciones.

Son datos que hablan. Y debemos escucharlos sin miedo. Porque una organización madura es aquella que se mira a sí misma con valentía y humildad.

Este Plan de Igualdad no es un documento estático. Es una planificación viva, evaluable y medible. Se estructura en diez ejes estratégicos y 47 medidas que abarcan todos los ámbitos donde se detectan desequilibrios: formación, promoción profesional, conciliación, brecha retributiva, comunicación institucional, prevención del acoso, cultura organizativa y protección en situaciones de violencia de género.

Algunas de estas medidas son especialmente transformadoras:

- Implantar Comisiones Operativas de Igualdad en cada centro del SAS, responsables del despliegue del plan y su seguimiento.
- Crear el Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS) para coordinar, sistematizar y monitorizar la implementación real de las medidas.
- Desarrollar planes operativos adaptados a las necesidades concretas de cada centro sanitario.
- Elaborar un plan de comunicación específico sobre igualdad para toda la plantilla.



- Garantizar formación obligatoria en perspectiva de género a cargos directivos y responsables de equipos.
- Asegurar representación equilibrada en comisiones, grupos de trabajo y órganos de decisión.
- Impulsar bancos de imágenes inclusivos, auditorías visuales y decálogos de comunicación no sexista.
- Reforzar la protección y los protocolos frente a acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

Todo ello con indicadores, con plazos, con responsables y con mecanismos de evaluación. Porque lo que no se mide, no existe; lo que no se evalúa, no mejora.

Este Plan de Igualdad está pensado para durar, para transformar y para dejar huella en la cultura interna del SAS. Porque la igualdad debe impregnar todo lo que hacemos, desde un proceso selectivo hasta una guardia, desde una reunión hasta una comunicación interna, desde un liderazgo hasta una renuncia.

Hablamos de igualdad para:

- Ser previsible en nuestros compromisos.
- Garantizar sostenibilidad social y organizativa.
- Atraer talento y retenerlo.
- Cuidar a quienes cuidan.

Hablamos de igualdad porque la equidad no es un coste: es una inversión en calidad asistencial, en clima laboral y en eficiencia.

Ningún sistema sanitario puede liderar la innovación, la digitalización o la excelencia clínica sin liderazgo femenino, sin corresponsabilidad y sin garantizar el derecho a desarrollarnos profesionalmente sin dejar fuera una parte de quien somos.

Quiero agradecer de forma especial a todas las personas que han participado en la elaboración de este Plan: representantes sindicales, profesionales de los centros, responsables de la Dirección General de Personal y personas expertas de la Escuela Andaluza de Salud Pública. Gracias por la escucha, la generosidad y la altura institucional demostradas a lo largo de este proceso.



Quiero agradecer también a las profesionales que han alzado la voz en los cuestionarios, las reuniones y los foros. Las que han narrado renuncias, techos y silencios. Las que han dicho "esto puede hacerse mejor". Este plan les pertenece.

Como directora gerente del Servicio Andaluz de Salud, me comprometo a liderar esta transformación con transparencia, implicación y determinación. Pero este plan no será efectivo si no lo hacemos nuestro, si no reconocemos que la igualdad —como la sanidad pública— es una responsabilidad compartida.

Cada medida solo tendrá sentido si se traduce en vidas laborales más dignas, más libres, más justas y más plenas.

Este Plan de Igualdad no es un fin. Es un comienzo. Un contrato moral con todas las personas que sostienen la sanidad pública andaluza.

Andalucía ha sido siempre vanguardia en derechos sociales. Hagamos que también lo sea en igualdad real y efectiva dentro de su servicio público más querido, valorado y necesario: el Servicio Andaluz de Salud.

La igualdad no puede esperar. Y nosotros tampoco.

Valle García Sánchez

Directora Gerente del Servicio Andaluz de Salud



2. MARCO JURÍDICO Y ESTRATÉGICO.

El ordenamiento jurídico español consagra en el artículo 14 de la Constitución de 1978, el principio de igualdad ante la ley aplicable a todas las personas españolas y, de forma complementaria, en su artículo 9.2, impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que limiten su plena realización y fomentando la participación activa de la ciudadanía en los ámbitos político, económico, cultural y social. Este marco constitucional ha sido el punto de partida para la implementación de las primeras políticas de Igualdad de género en los inicios de la etapa democrática y ha constituido la base normativa para su desarrollo progresivo.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía refuerza este compromiso, al establecer en su artículo 10.2 que corresponde a la Comunidad Autónoma promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres andaluces, y al garantizar, en su artículo 15, la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se constituye como el instrumento jurídico esencial para el desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta norma fija los criterios de actuación de las Administraciones Públicas (en adelante, AAPP) en materia de Igualdad, incorporando la prohibición de la discriminación en el empleo, la conciliación, la formación, la representación equilibrada en los órganos de selección, las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo y la eliminación de la brecha salarial, vertebrando así, las obligaciones mínimas de las AAPP para garantizarla.

De igual manera, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público determina la obligación de las AAPP de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en su ámbito, lo que incluye expresamente la elaboración de Planes de Igualdad, concebidos como instrumentos ordenadores de los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como de las estrategias y medidas concretas para su consecución.



En el ámbito autonómico, la obligación específica del Servicio Andaluz de Salud (en adelante, SAS) de desarrollar un Plan de Igualdad propio, encuentra su fundamento jurídico en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 32, en la redacción dada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, dispone que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales, desarrollarán planes de Igualdad en el empleo cada 4 años.

En este sentido, el Decreto 168/2025, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, en su artículo 23, apartado k), atribuye a la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, la competencia de impulso de políticas de promoción de la igualdad y de aquellas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

A fin de dar cumplimiento a tal obligación, desde la Dirección General de Personal se han llevado a cabo las actuaciones necesarias para la elaboración del Plan de Igualdad del SAS, orientando su intervención hacia dos prioridades esenciales: potenciar un foro de trabajo de máximo consenso con la representación de las personas trabajadoras del SAS y conseguir que la elaboración del Plan de Igualdad del SAS se traduzca en acciones positivas necesarias, reales y tangibles, que beneficien a las personas trabajadoras de los centros asistenciales, constituyendo la Igualdad entre mujeres y hombres un factor estratégico para el Servicio Andaluz de Salud como Organización.

Así, a efectos de garantizar su coherencia, participación y eficacia, el desarrollo de esta planificación estratégica en materia de igualdad en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, se ha estructurado en torno a una serie de etapas clave:

1. Formalización de la implicación de la Dirección General de Personal en la elaboración del Plan de Igualdad del SAS mediante la publicación y remisión a los centros asistenciales y a las Organizaciones sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Carta de compromiso fechada el 27 de septiembre de 2024.
2. Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad del SAS (CNI, en adelante) el 24 de octubre de 2024, aprobación de su reglamento de funcionamiento interno y planificación de sesiones 2024-2025. Este órgano paritario SAS - Organizaciones sindicales trabaja de forma coordinada para elevar a la Mesa Sectorial de Sanidad las



acciones, documentos y procedimientos que conforman el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de Igualdad del SAS, para su preceptiva aprobación.

3. Elaboración del diagnóstico de Igualdad y aprobación del Informe de conclusiones del diagnóstico de situación de la Igualdad del SAS en la Mesa Sectorial de Sanidad.
4. Propuesta de medidas correctoras e indicadores para su evaluación.
5. Aprobación del Plan de Igualdad del SAS en la Mesa Sectorial de Sanidad.
6. Implantación del Plan de Igualdad en los centros asistenciales del SAS a través de las Comisiones Operativas de Igualdad en cada uno de ellos.
7. Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (en adelante, el Plan) y planificación de actuaciones en relación con el Plan de Igualdad del SAS.



3. FORMULACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

3.1. Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente Plan tiene como finalidad promover e integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que conforman la plantilla del SAS.

Su elaboración se ha efectuado en el marco de los trabajos desarrollados por la CNI , órgano paritario y colegiado de participación y negociación de las actuaciones comunes para todos los centros asistenciales del SAS en esta materia, compuesto por diez integrantes: cinco en representación del órgano directivo central competente en materia de igualdad y cinco en representación del personal, a través de todas las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad (SATSE, SMA, CSIF, CCOO, UGT), contando con el asesoramiento técnico, de un grupo de trabajo creado específicamente al efecto en el seno de dicha Comisión, y con la colaboración especializada de la Escuela Andaluza de Salud Pública de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias.

De conformidad con lo dispuesto en el procedimiento 01, del Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS) aprobado en Mesa Sectorial de 12 de marzo de 2025, la CNI tiene atribuidas las siguientes competencias:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan.



f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan a la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

g) Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.2. Ámbito de aplicación.

El Plan es de aplicación a las personas que integran la plantilla del SAS y de implantación en todos los centros asistenciales. El ámbito territorial comprende la totalidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el funcional se extiende al ámbito de la actividad propia del SAS y que tiene encomendada conforme al marco normativo vigente, independientemente de donde se desarrolle.

3.3. Aprobación.

El Plan de Igualdad, elaborado por la CNI, fue aprobado por unanimidad en la Mesa Sectorial de Sanidad, tras su negociación en la sesión celebrada el 10 de diciembre de 2025.

3.4. Registro.

De conformidad con lo establecido en la *Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo*, publicada el 21 de marzo de 2023, así como en la *Resolución de 13 de julio de 2023*, que la modifica, este Plan se publicará en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el portal www.administracion.gob.es, para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

En cumplimiento de lo anterior, el Plan será remitido a la referida Dirección General para su registro, depósito y publicación, asegurando así los principios de transparencia y adecuada difusión entre el personal del SAS y la ciudadanía en general.



3.5. Vigencia.

El presente Plan entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de Salud y extenderá su vigencia por un periodo de cuatro años, conforme a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Una vez concluido dicho periodo de vigencia, y hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad, las medidas recogidas en el mismo se entenderán integradas en la Organización.

En todo caso, se adoptarán las actuaciones necesarias para garantizar que la aprobación del nuevo Plan de Igualdad se produzca de manera simultánea a la finalización de la vigencia del actual, a fin de asegurar la continuidad de las acciones previstas.

3.6. Procedimiento de modificación o revisión.

Cualquier modificación o revisión del Plan deberá ser objeto de negociación en la CNI y posteriormente aprobarse en la Mesa Sectorial de Sanidad.

La revisión del Plan podrá instarse por cualquiera de las partes firmantes cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen. El procedimiento de modificación deberá ajustarse a los mismos criterios y fases de diagnóstico, negociación, aprobación y publicación previstos para el Plan inicial, garantizando la participación de todas las partes implicadas y la transparencia en todo el proceso.

Los cambios que, con carácter excepcional, pudieran producirse en medidas concretas para su ajuste, supresión o mejora, no requerirán la revisión completa del Plan, pudiendo adoptarse mediante acuerdo en el seno de la CNI.

3.7. Aspectos económico-financieros y presupuestarios del Plan.

Desde el punto de vista económico presupuestario, cabe señalar que la ejecución del Plan de Igualdad se desarrollará sin coste económico adicional, ya que la realización de las actuaciones previstas se sustentará en recursos humanos y materiales ya disponibles en el Servicio Andaluz de Salud, previstos en la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, y, en su caso, en el entorno plurianual de vigencia del



Plan. No implica, por tanto, incrementos presupuestarios adicionales, sino una optimización de los medios existentes orientada a mejorar la eficacia institucional en materia de igualdad.

Asimismo, se hace constar que las medidas contempladas en el Plan no son susceptibles de individualización presupuestaria, por cuanto se incardinan en la actividad y gestión ordinaria del SAS. Tan solo presentan consignación específica la correspondiente al premio del concurso para la selección del Cartel Institucional del Plan de Igualdad, cuya dotación tiene carácter único para todo el periodo de vigencia del Plan (cuatro años) y fue efectuada en el ejercicio anterior, por el importe de 1000 €.

Por su parte, las actuaciones derivadas de la formación propia del SAS en materia de igualdad se encuentran incluidas en el Plan de Formación de esta Agencia Administrativa y cuentan con crédito adecuado y suficiente para su desarrollo. No obstante, no procede su cuantificación económica individualizada, al integrarse en la programación formativa ordinaria, compartiendo recursos humanos, materiales y organizativos comunes, lo que impide desgajar un coste específico atribuible de manera exclusiva a dichas acciones formativas.

Por otro lado, es importante destacar que el contenido económico-financiero de este plan, debido a su carácter eminentemente estratégico, constituye una mera estimación. Esto es especialmente relevante en el contexto actual, marcado por una elevada incertidumbre fiscal y económica, lo que impide prever con un grado razonable de certeza los recursos presupuestarios disponibles a medio y largo plazo.

Esta incertidumbre responde a diversos factores, entre los que destacan: la evolución de los conflictos bélicos y comerciales en el ámbito internacional; la política monetaria de los principales bancos centrales y su influencia en los mercados y en el gasto no financiero derivado del pago de intereses; la implementación de la reforma de las reglas fiscales; la gestión de los fondos Next Generation; y, por último, la indeterminación del impacto de otras variables fiscales relacionadas con el Sistema de Financiación de las Comunidades Autónomas.

En cualquier caso, serán las sucesivas leyes de presupuestos las que determinarán los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante la vigencia del plan.

En conclusión, para la implementación del Plan de Igualdad 2026-2029, el Servicio Andaluz de Salud cuenta con dotación suficiente de recursos humanos y materiales propios, por lo que no supondrá devengo de gasto público.



4. LIDERAZGO Y GOBERNANZA EN MATERIA IGUALDAD EN LOS CENTROS ASISTENCIALES.

Una vez elaborado el Plan, aprobado en Mesa Sectorial y difundido a las personas trabajadoras y a los equipos de dirección, resulta fundamental contar con personas que posean conocimientos en la materia y estén comprometidas con llevar a efecto la implantación de las medidas y acciones de su competencia, así como con el desarrollo de su Plan Operativo de Igualdad.

Este apartado pretende poner el foco en los equipos y en las personas con responsabilidades en la gestión de personal, así como en quienes integran las Comisiones Operativas de Igualdad. Ambas constituyen los pilares sobre los que se sustenta la aplicación y eficacia de este Plan.

4.1. Equipos y personas con responsabilidades en gestión de personal.

En el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, el compromiso con la igualdad y la no discriminación no solo responde a un marco legal, sino a una necesidad ética y estratégica, basada en la implicación de del personal con responsabilidad en gestión de los recursos humanos, los cuales desempeñan un papel crucial para que estos principios se integren en la cultura organizativa y se reflejen en la gestión efectiva de personas y equipos.

La estructura organizativa del SAS abarca múltiples centros y perfiles profesionales, lo que convierte la gestión del capital humano en un reto. En este contexto, la implicación activa de quienes ocupan cargos de responsabilidad es determinante para avanzar hacia entornos laborales más igualitarios, inclusivos y libres de discriminación. No solo tienen la obligación de velar por el cumplimiento de la normativa en materia de Igualdad, sino que deben ejercer un liderazgo ejemplar, que promueva el respeto, la equidad y la diversidad como principios esenciales del sistema público de salud.

Una gestión basada en la Igualdad implica, entre otros aspectos, asegurar que las oportunidades de acceso, promoción, formación o conciliación sean iguales para todas las personas, sin distinción entre sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Para ello, es imprescindible que las personas responsables del SAS actúen como agentes de cambio, impulsando las medidas concretas y evaluables que se proponen en este Plan, y eliminando prácticas o



sesgos que puedan generar desigualdades, tanto en lo estructural como en lo cotidiano. Éstas desempeñan una función clave en la detección de situaciones discriminatorias o de trato desigual. Su cercanía con el personal les permite actuar de forma preventiva y correctiva, así como canalizar adecuadamente las situaciones de desventaja entre mujeres y hombres que así lo requieran.

La compleja organización del SAS solo puede avanzar si fomenta la cohesión interna, la motivación del personal y el desarrollo del talento de todas y todos. Las y los líderes que integran la perspectiva de género y diversidad en la toma de decisiones, fortalecen el sistema sanitario y mejoran la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Su implicación activa en la aplicación del Plan de Igualdad del SAS es esencial para que este se traduzca en resultados tangibles en los centros sanitarios.

4.2. Comisiones Operativas del Igualdad de los centros asistenciales del SAS.

Con el fin de garantizar la aplicación efectiva de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad del SAS, resulta fundamental la participación activa de todas las personas trabajadoras. En este contexto, se considera imprescindible la puesta en marcha de las Comisiones Operativas de Igualdad de los centros asistenciales del SAS (COI), las cuales, a nivel de cada centro directivo, asumirán la responsabilidad de implementar las medidas contempladas en el plan, así como de coordinar su desarrollo y supervisar su cumplimiento.

Estas comisiones, que se constituyen como órgano paritario con la participación de la Administración y la representación de las personas trabajadoras, asumen, además, la tarea de analizar la situación de igualdad en su propio entorno laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos, podrán diseñar, proponer y priorizar medidas, acciones o estrategias complementarias a las medidas propuestas en este Plan, y que contribuyan a mejorar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su centro.

Con este enfoque, el SAS garantiza un despliegue ordenado y homogéneo del Plan de Igualdad, consolidando procesos estables para su seguimiento.



5. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

Misión.

Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla del Servicio Andaluz de Salud, promoviendo la eliminación de cualquier forma de discriminación, obstáculo o desventaja basada en el sexo.

Visión.

Convertirse en una organización modelo en la implementación de políticas transversales con enfoque de género, destacándose como referente en Igualdad.

Valores Fundamentales.

Los valores que inspiran este Plan son la Igualdad, equidad, libertad, diversidad y participación activa.

Este Plan se diseña para responder a las principales problemáticas, necesidades y retos identificados en el diagnóstico preliminar, orientándose hacia una implementación eficiente y efectiva de sus objetivos estratégicos, a través de las medidas que se sustentan en principios esenciales que orientan su desarrollo:

- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Transversalidad en la aplicación de las políticas de Igualdad.
- Participación activa de todas las personas implicadas.
- Seguimiento y mejora continua, evaluando la eficacia de las acciones implementadas.
- Comunicación inclusiva y no sexista.
- Implicación real y efectiva de cargos intermedios y puestos directivos



6. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA: INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

Elaborado y negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad del SAS el 21 de abril de 2025.

Aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad el 27 de Mayo de 2025.

Modificado por la Comisión Negociadora de Igualdad del SAS el 27 de noviembre de 2025.

Aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad el 10 de diciembre de 2025, junto con el documento completo del Plan de Igualdad del SAS.

- 6.1. Introducción
- 6.2. Objetivos y metodología
- 6.3. Selección, Promoción Profesional y Formación
- 6.4. Retribuciones
- 6.5. Condiciones de Trabajo
- 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 6.7. Infrarrepresentación femenina
- 6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 6.9. Violencia de Género
- 6.10. Publicidad, Imagen, Comunicación corporativa y lenguaje no sexista
- 6.11. Gobernanza. Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS)
- 6.12. Percepción de la Igualdad en el Servicio Andaluz de Salud



6.1. INTRODUCCIÓN.

Las mujeres constituyen el 71,71% de la plantilla¹ del Servicio Andaluz de Salud, frente al 28,29% de hombres. El índice de feminización² de la Atención Hospitalaria es de 2,76, dato superior a la Atención Primaria (1,99), y a la media del SAS (2,53). Estos datos indican un predominio femenino más acentuado en el ámbito de la Atención Hospitalaria, justificado, principalmente, por un mayor peso de las categorías profesionales relacionadas con los cuidados.

El 51,14% del conjunto de la plantilla supera los 50 años de edad. Las mujeres mayores de 50 años representan el 50,54% del total femenino del SAS y los hombres de más de 50 años suponen el 52,68% del total masculino. Esta tendencia se acentúa en Atención Primaria, donde el 63,36% de los hombres se sitúan en este grupo. No obstante, la distribución general por rangos de edad no muestra diferencias significativas entre sexos.

La realización de un diagnóstico de Igualdad en el Servicio Andaluz de Salud no responde únicamente a un mandato legal recogido en la normativa estatal y autonómica en materia de Igualdad de género, sino también al compromiso institucional del SAS con la promoción de un entorno laboral equitativo. Los avances en este ámbito requieren identificar las desigualdades y desventajas existentes, visibilizar las brechas y actuar con responsabilidad, para favorecer una organización más justa y respetuosa con la diversidad de quienes la integran.

Además, el reto del inminente relevo generacional, debe abordarse con perspectiva de género, de modo que se revise el posible impacto de las desigualdades entre mujeres y hombres en las trayectorias profesionales o las condiciones de conciliación, entre otras.

Incorporar esta perspectiva no solo favorece una transición más equilibrada, sino una oportunidad estratégica para avanzar hacia una cultura organizativa más inclusiva e igualitaria.

¹ Efectivos medios del primer semestre de 2024.

² Índice de feminización (IF): Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. El 1 indicaría la equidad, valores por debajo de 1 indica la infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 indican feminización. Se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula: $IF = (N^{\circ} \text{ de mujeres} / N^{\circ} \text{ de hombres})$.



6.2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

El diagnóstico de situación es una herramienta esencial para la evaluación y análisis de la situación actual de la Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Andaluz de Salud, a fin de detectar las posibles áreas de desigualdad existentes y los factores subyacentes que las generan. El diagnóstico, permite, obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento

Por tanto, es **objetivo** de este diagnóstico, **identificar las desigualdades, desventajas, diferencias y obstáculos que puedan afectar a las mujeres y hombres en la plantilla del Servicio Andaluz de Salud.**

Este diagnóstico de situación de la Igualdad den el SAS se ha realizado con un enfoque integral que combina **metodologías cuantitativas y cualitativas** para garantizar un análisis completo y representativo.

La estructura del análisis se ha realizado teniendo como referencia los bloques establecidos por el *Real Decreto 901/2020³, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, así como en otros criterios adaptados a la situación específica del SAS y a sus características particulares.

Para el **análisis cuantitativo** de la información, se han recopilado y analizado los datos correspondientes a la plantilla del SAS, extraídos de los sistemas de información corporativos, correspondientes al año 2024, y excepcionalmente a 2023.

El **análisis cualitativo** se ha realizado con la información recogida a través de un cuestionario⁴, elaborado por la Comisión Negociadora de Igualdad y su grupo de trabajo, abordando aspectos como

³ Los bloques establecidos en el artículo 7 son: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación, d) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

⁴ Cuestionario completo disponible en ANEXO I



la percepción de la Igualdad, las experiencias laborales y las barreras existentes asociadas al sexo. La recogida de información se ha realizado desde el 27 de noviembre de 2024 hasta el 31 de enero de 2025, habiéndose recopilado 2.302 cuestionarios completos, correspondiendo 1.537 a mujeres (66,80%) y 765 a hombres (33,20%).

Se ha completado este diagnóstico con el análisis de documentación, material y soportes de comunicación claves del Servicio Andaluz de Salud, a fin de identificar su adecuación al uso del lenguaje inclusivo, la representación paritaria de mujeres y hombres y la ausencia de estereotipos de género.

6.3. SELECCIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

- Procesos de selección y provisión.

Los procesos de selección, tanto para personal fijo como temporal, se ajustan formalmente a los principios de Igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La participación en la OEP 2022-2023 refleja una feminización coherente con la plantilla general: el 72,63% de las personas inscritas fueron mujeres, quienes también representaron el 75,48% de quienes superaron el proceso. No obstante, los índices de éxito (0,58% mujeres vs. 0,5% hombres) muestran unos resultados similares en ambos sexos.

En cuanto a los tribunales de selección, la composición es casi paritaria (47,96% mujeres y 52,04% hombres), si bien no refleja la distribución real de género en la plantilla, donde las mujeres superan el 70%, circunstancia que podría abordarse para la mejora de la representación de las mujeres en este ámbito.

- Promoción profesional.

A pesar de que las mujeres representan la mayoría en los puestos base, los hombres se presentan y acceden con mayor frecuencia a cargos intermedios y directivos, configurando un escenario de segregación vertical.

La representación femenina disminuye progresivamente en los niveles jerárquicos más altos. Así, mientras las plazas básicas de profesiones sanitarias A1 presentan un IF de 1,49, los cargos intermedios del mismo grupo tienen un IF de apenas 0,60. Es decir, en el **grupo A1 sanitario**, el 7,67% de los hombres ocupa un cargo intermedio, frente al 3,26% de las mujeres. En el **grupo A2 sanitario**, un 2,70% de las mujeres ocupa un cargo intermedio frente al 4,90% de los hombres y en el **grupo de gestión y**



servicios, es cargo intermedio un 2,80% de las mujeres de ese tipo de personal, frente al 4,01% de los hombres.

Esta situación también se reproduce en los puestos directivos. El índice de feminización en puestos directivos se sitúa en 0,84, muy alejado del índice de feminización de la plantilla total, que se sitúa, en el periodo de análisis, en 2,53. Esta diferencia aumenta en el personal directivo del ámbito de la atención hospitalaria (IF=0,81), ya que en el ámbito de la atención primaria el número de personal directivo mujer y hombre es idéntico (IF=1).

Del total de personas en promoción interna temporal (PIT), el 77,29% corresponde a mujeres, en consonancia con su representación en plantilla.

No obstante, los datos del cuestionario interno reflejan una menor percepción femenina de Igualdad de oportunidades en la promoción profesional (un 28,8% de mujeres considera que se prefiere al hombre en la provisión de puestos directivos y cargos intermedios, y lo contrario piensan ellos, pero en menor medida (10,5%). Además, las mujeres reportan una mayor autolimitación motivada por factores como la conciliación familiar, lo que también podría explicar que, de acuerdo con la información obtenida del cuestionario, en los últimos tres años, un mayor porcentaje de hombres (37,3 % del total de hombres) haya participado en procesos de promoción profesional, frente al 29,9 % de las mujeres.

Ambos sexos han manifestado el abandono voluntario de un puesto de responsabilidad (18,4% hombres y 12,8% mujeres), habiendo manifestando que los motivos principales de renuncia son: falta de apoyo de superiores (6,30% de hombres y 3,9% mujeres), cambios en las circunstancias familiares (4,3% hombres y 3,4% mujeres) y estrés laboral (3,90% hombres y 3,10% mujeres), como se observa, en porcentajes muy similares.

En definitiva, la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos base de la plantilla no se traduce en una representación proporcional en los cargos intermedios y puestos directivos. Es necesario incentivar la participación de las mujeres en los procesos para su cobertura, potenciando el liderazgo femenino y diseñando estrategias para la detección y reducción, en su caso, de las posibles barreras en su promoción profesional.



- Formación

La oferta formativa del SAS entre 2021 y 2024 ha sido extensa y bien acogida, con 1.269.453 participantes⁵, de los cuales un 76,16% son mujeres. En ese mismo periodo, la participación en cursos en materia de Igualdad alcanzó a 23.117 personas, también con predominio femenino (79,90%), pero habiendo aumentado en mayor medida el porcentaje de hombres que se forman en Igualdad.

Sin embargo, más de un tercio de la plantilla no ha realizado formación en Igualdad, indicando en el cuestionario que el motivo principal para no haberla realizado es “no existía” (19,10% mujeres y 13,60% hombres).

Las modalidades más accesibles para la conciliación son la formación online y la semipresencial en horario laboral, habiéndose detectado que la formación presencial limita en mayor medida la participación de las mujeres que la de los hombres.

La formación en Igualdad no se distribuye homogéneamente entre centros, ya que no existe una oferta formativa centralizada, lo que genera desigualdades en el acceso entre las personas trabajadoras del SAS, cuestión que debe abordarse de manera decisiva, diseñando un Plan de Formación que garantice la accesibilidad, la homogeneidad de contenidos y la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las categorías y ámbitos profesionales.

6.4. RETRIBUCIONES.

En 2023, la brecha salarial media en el SAS fue del 17%, con las mujeres percibiendo 41.917,48 € frente a los 50.384,89 € de los hombres. Esta desigualdad **no responde a diferencias en la asignación de salarios por sexo, sino que está asociada a una segregación vertical del trabajo, que incluye una mayor proporción de hombres en puestos de responsabilidad en relación a sus puestos base, así como las diferencias en dedicación horaria, como un porcentaje mayor de mujeres que de hombres con jornadas reducidas.**

⁵ Debe contemplarse la posibilidad de que un mismo profesional haya participado en múltiples actividades formativas, por lo que el cómputo refleja el número total de participaciones y no el de personas individuales



Las diferencias más significativas se evidencian en los complementos de carácter variable, particularmente aquellos asociados a la **productividad**, y cuya cuantía aumenta conforme se asciende en la clasificación profesional (este complemento supone un 34,04 % más a favor de los hombres) o la **atención continuada**, asociados en parte a la menor disponibilidad para realizar turnos en horarios menos compatibles con las situaciones de gestación, maternidad o lactancia natural o con la conciliación de la vida personal y laboral, circunstancia que afecta de manera más frecuente a las mujeres (el conjunto de los complementos asociados a la atención continuada suponen una diferencia del 34,90 % a favor de los hombres).

Asimismo, en conceptos como la antigüedad y la carrera profesional, las diferencias superan el 17 % y el 29 %, respectivamente. Sería necesario, en este último caso, realizar análisis complementarios que permitan identificar los factores determinantes y el grado de influencia de cada uno de ellos en la brecha identificada.

Por otro lado, la reducción de jornada por motivos de cuidado, que asumen mayoritariamente las mujeres, conlleva una disminución de sus retribuciones, contribuyendo así a una ampliación general de la brecha salarial.

Al analizar la **distribución por agrupaciones profesionales**, la brecha se reduce de forma significativa, igualándose las retribuciones entre mujeres y hombres dentro de cada grupo. Aun así, persiste una diferencia salarial, que oscila entre el 6,79 % y el -0,84 %.

Las percepciones recogidas en el cuestionario revelan que las mujeres creen con mayor frecuencia que el sexo influye en la evaluación del CRP, mientras que los hombres consideran mayoritariamente que no hay sesgo.

Ambos sexos coinciden en señalar que los hombres realizan más horas de continuidad asistencial debido a una menor carga de cuidados.

Un 17,8% de las trabajadoras señala que los periodos de embarazo y lactancia han influido negativamente en sus retribuciones.

Por tanto, la reducción de la segregación vertical contribuirá a la equiparación de las retribuciones medias entre mujeres y hombres, mediante un acceso más equilibrado a los puestos de mayor responsabilidad y nivel salarial. Todo ello debe garantizarse en el marco de la normativa vigente,



asegurando, además, que las situaciones vinculadas a la maternidad, la gestación o la lactancia natural no supongan un perjuicio retributivo para las mujeres ni un obstáculo en su desarrollo y carrera profesional.

6.5. CONDICIONES DE TRABAJO.

- Jornada, Turnos y Temporalidad.

En el SAS, aunque la mayoría de los nombramientos son a jornada completa, las mujeres presentan una parcialidad ligeramente superior, especialmente en los nombramientos a tiempo parcial del 33,33% (brecha⁶ 0,89).

En cuanto al tipo de turno, no se aprecian grandes diferencias entre mujeres y hombres, ya que la distribución refleja de forma bastante fiel la composición general de la plantilla. Las diferencias más destacadas, según el índice de concentración⁷, son pequeñas: un 4,09% a favor de las mujeres en el turno rotatorio (mañana, tarde y noche), y un -3,54% a favor de los hombres en el turno diurno. Las variaciones en otros turnos son mínimas.

En términos de vinculación⁸, la mayoría del personal del SAS ocupa plazas fijas⁹, si bien las mujeres presentan una menor tasa de fijeza que los hombres, IC 53,89% mujeres y 57,94% hombres. En lógica coherencia con lo anterior, la temporalidad afecta más a las mujeres (IC 41,19% mujeres y 35,89% hombres). Por último, el grupo de personal en formación representa un IC mujeres del 4,92%, frente a un 6,17% de los hombres.

Ninguna de las circunstancias mencionadas anteriormente tiene, por sí sola, un impacto que justifique la implementación de medidas concretas en estos ámbitos. No obstante, deben considerarse en su conjunto al momento de implantar otras medidas sobre las que sí puedan tener influencia, a fin de contar con una visión global.

⁶ Brecha o brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría o valores de una variable. En este caso, un 2,49% del total de las mujeres presenta nombramiento a tiempo parcial del 33,33%, frente al 1,60% del total de los hombres del SAS.

⁷ Índice de concentración (IC): Porcentaje (de hombres o mujeres) en relación a su grupo en cada nivel de cada variable. Muestra la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

⁸ Tabla completa en Anexo II.

⁹ Incluye personal fijo, fijo provisional y personal vinculado.



- **Salud Laboral con Perspectiva de Género.**

En 2024 se realizaron 42.492 exámenes de salud, de los cuales el 76,19% se realizaron a mujeres. El 73,05% de los exámenes médicos finalizaron con resultado de 'apto', sin grandes diferencias entre sexos, aunque las mujeres presentan una tasa ligeramente inferior (72,47% frente a 74,93%).

El procedimiento de adaptación del puesto a personas trabajadoras especialmente sensibles (Procedimiento 15 del Sistema de Gestión de PRL del SAS), se aplicó a un 79,42% de mujeres y un 20,58% de hombres, - en línea con la proporción de mujeres y hombres en la plantilla - observándose que las mujeres requieren con más frecuencia adaptaciones del puesto por razones de salud.

Del análisis de la percepción de la plantilla a través del cuestionario, se observa que las mujeres valoran de forma más negativa la influencia del trabajo en su salud. En concreto, el 52 % de los hombres y el 57,3 % de las mujeres opinan que el trabajo influye negativamente. El 38,2 % de los hombres y el 31,8 % de las mujeres consideran que el trabajo no afecta su salud. Un porcentaje muy similar de hombres y mujeres (9,8% y 11%, respectivamente) cree que el trabajo tiene un impacto positivo en su salud.

En el contexto actual del SAS, las evaluaciones de puestos de trabajo no incorporan de manera sistemática un enfoque de género, prevaleciendo el criterio técnico que tiene en cuenta las condiciones específicas de cada puesto y profesional.

Sería necesario incluir la perspectiva de género en este ámbito, identificando y visibilizando posibles desigualdades entre mujeres y hombres, diseñando intervenciones más ajustadas a las necesidades específicas de cada persona en el entorno laboral.

- **Absentismo por Incapacidad Temporal.**

El índice de absentismo por Incapacidad Temporal (IT) acumulado en 2024 fue del 5,19%, con una brecha de más de un punto entre mujeres (5,49%) y hombres (4,39%). Esta diferencia se mantiene estable a lo largo del año, con oscilaciones mensuales entre 0,83 y 1,37 puntos.

Por tipo de contingencia, el 89,15% de las IT en mujeres son comunes y el 87,36% en hombres. Los hombres presentan porcentajes ligeramente más altos en accidentes laborales y enfermedades profesionales.



Los índices más altos de absentismo en mujeres se registran en categorías profesionales con alta exigencia física, como limpieza (13,23), lavandería (10,19), pinche (9,99) y TCAE (7,53). Es llamativo que incluso dentro de la misma categoría, las mujeres presentan tasas de IT muy superiores.

De conformidad con la información extraída del cuestionario, las trabajadoras reportan con mayor frecuencia problemas musculoesqueléticos y psicosociales, como estrés (71% mujeres vs. 64,40% hombres) y ansiedad (47,40% vs. 40,30%).

Sería recomendable implementar programas de promoción de la salud en el ámbito laboral con perspectiva de género, específicamente dirigidos a las categorías profesionales y patologías identificadas, con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud y, en consecuencia, reducir las tasas de absentismo por incapacidad temporal.

- **Gestantes y madres lactantes.**

El SAS cuenta con un procedimiento específico para la protección de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia. Durante el año 2024, se realizaron 2.634 adaptaciones de puesto, lo que supone un aumento del 35,42% respecto al año anterior. También se concedieron 363.751 jornadas de permiso vinculadas a la maternidad, con predominancia del permiso por parto, adopción, acogimiento o aborto (62,54%). Además, 178 mujeres disfrutaron del permiso retribuido por gestación a partir de la semana 37.

A pesar de la existencia de permisos y procedimientos específicos para la protección de la maternidad y lactancia natural (Procedimiento 30 del Sistema de Gestión de PRL del SAS), un 46,2% de las mujeres considera suficientes las medidas de protección del embarazo, frente a un 56,1% de los hombres. Además, las mujeres reportan en mayor medida (22,2%), falta de conocimiento sobre estas medidas, (21,2% hombres)

Un 19,8% de las trabajadoras considera que los periodos de embarazo y lactancia han tenido un impacto negativo en su promoción profesional, además del anteriormente referido impacto en sus retribuciones.



A pesar del refuerzo de las medidas de protección a la maternidad, las trabajadoras manifiestan desconocimiento sobre las mismas, lo cual implicaría la necesidad de una mayor difusión.

Asimismo, manifiestan un impacto negativo en la carrera profesional y retribuciones.

Es necesario, por tanto, trabajar en dos aspectos: por un lado mejorar el conocimiento y difusión de las medidas existentes y por otro profundizar en aquellos aspectos o condiciones de trabajo que puedan verse afectadas desfavorablemente por la situación de embarazo y lactancia.

- **Agresiones a profesionales.**

Durante el año 2024 se notificaron 1.866 agresiones a profesionales del SAS, de las cuales el 72,45% afectaron a mujeres y el 27,55% a hombres. Al ponderar estos datos¹⁰ con la plantilla, se observa que el 1,52% de las mujeres y el 1,46% de los hombres fueron víctimas de una agresión, lo cual indica que no existen diferencias significativas por sexo.

No obstante, el tipo de agresión sí muestra diferencias: las mujeres reciben mayoritariamente agresiones verbales (81,73%), mientras que los hombres sufren un mayor porcentaje de agresiones físicas (22,37%).

Aunque la tasa de agresiones notificadas no presenta diferencias significativas por sexo al ponderarse con la plantilla, es necesario seguir profundizando en análisis desagregados por grupos de edad, ámbitos (atención primaria/ atención hospitalaria), etc., además de otros análisis cualitativos que permitan identificar factores de riesgo específicos y orientar medidas preventivas con perspectiva de género, en su caso.

- **Percepción del entorno laboral y clima laboral.**

En cuanto a la percepción del valor del trabajo realizado, el 65,5% de las mujeres y el 74,4% de los hombres creen que se valora por igual sin importar el sexo.

Aun así, un 19,5% de mujeres percibe que el trabajo de los hombres se valora más y lo contrario piensan los hombres, pero en menor medida (10,5%).

¹⁰ Acumulado anual 2024.



Sobre las preferencias respecto al sexo del superior jerárquico, la mayoría expresa indiferencia. Entre quienes sí expresan preferencia, un 15% de las mujeres y un 9% de los hombres prefieren a una mujer como jefa.

Las respuestas a las escalas de percepción muestran que todavía se identifican ciertas barreras de género, como la percepción de que se toleran comentarios machistas o que se tienen más en cuenta las opiniones de los hombres que de las mujeres.

Respecto a la desconexión digital, la mayoría de las personas encuestadas manifiestan que la falta de desconexión no interfiere en su vida personal y familiar o que su trabajo sí le permite la desconexión digital, sin grandes diferencias por sexo.

6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El Servicio Andaluz de Salud recoge en su normativa una amplia batería de medidas (reducciones de jornada, flexibilidad horaria, permisos específicos por razones familiares) orientadas a la conciliación. Sin embargo, el análisis de los datos del ejercicio real de estos derechos evidencia una distribución desigual por sexo, especialmente en lo relativo a las reducciones de jornada. El 82,62% de las personas que las solicitan son mujeres.

La reducción por guarda legal es la más utilizada por ambos sexos, y en todas las reducciones por causas familiares (cuidado de menores, enfermedad grave, recuperación), la mayoría de quienes se acogen son mujeres. La única excepción es la reducción por interés personal, donde el porcentaje masculino se eleva al 42,92% del total este tipo de reducción.

Finalmente, en relación a la flexibilidad horaria, el SAS contempla distintas fórmulas de flexibilidad horaria, incluyendo un permiso específico para quienes tienen a su cargo personas menores, dependientes o con discapacidad.

El cuestionario también recoge percepciones sobre las consecuencias del uso de estas medidas:

- ✓ El 31,8% de las mujeres y el 24,7% de los hombres no percibieron consecuencias profesionales.
- ✓ Un 9,6% de las mujeres considera que la maternidad frenó su carrera, frente a un 0,5% de los hombres.



- ✓ Un 5,5% de mujeres sintió que estaba mal visto por sus compañeros, frente a un 2,5% de hombres.

En una escala de 1 a 5, las mujeres encuestadas puntúan en 3,57 y los hombres en 3,65 la existencia de un buen equilibrio entre vida laboral y familiar, no existiendo, por tanto, diferencias significativas entre sexos. No obstante, cuando se pregunta por la necesidad de nuevas medidas de conciliación, las mujeres tienden a expresar una mayor necesidad que los hombres.

En cuanto a la satisfacción general con las medidas de conciliación de su centro, un 55,8% de hombres y 47,9% de mujeres están satisfechos/as o muy satisfechos/as con las medidas de conciliación existentes en su centro, mientras que un 26,2% de mujeres y un 21,7% de hombres están poco o nada satisfechos.

Cabe destacar que un porcentaje mayor de mujeres (un 14,4%) que de hombres (11,9%) dice no conocer estas medidas.

La percepción sobre cómo afectan las medidas de conciliación a las oportunidades de desarrollo profesional revela una brecha importante:

- ✓ El 47,9% de las mujeres cree que el uso de estas medidas limita sus oportunidades, frente al 37,8% de los hombres.
- ✓ Solo el 27,9% de las mujeres considera que no afecta, frente al 43,7% de los hombres.

Estos datos reflejan una percepción consolidada de que las cargas familiares y el ejercicio de derechos asociados a ellas penalizan más a las mujeres en su desarrollo profesional, lo cual revela una línea de trabajo para avanzar hacia una mayor equidad.

6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

A pesar de que las mujeres representan una amplia mayoría de la plantilla del SAS, la infrarrepresentación femenina en diversas esferas de nuestra organización constituye una barrera para la Igualdad real entre mujeres y hombres. Esta desigualdad se manifiesta, de acuerdo con la información recopilada del cuestionario, en su participación en grupos de trabajo, sociedades científicas, equipos de investigación y puestos de responsabilidad. La participación de las mujeres es inferior a la de los hombres en todos estos ámbitos.



Por ejemplo, solo el 39,8% de las mujeres participa en grupos de trabajo (frente al 52,3% de los hombres), el 13,9% en sociedades científicas (22,5% hombres) y el 18,9% en equipos de investigación (25% hombres). Estas diferencias se reproducen en todas las agrupaciones profesionales.

En cuanto a la representación legal de las personas trabajadoras, las mujeres representan el 53,15% del total. En cuanto a las dispensas sindicales, se observa una distribución paritaria en los permisos totales. Una vez más, si estos datos se analizan tomando en consideración la distribución de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina también en este ámbito.

Las categorías¹¹ con menor presencia femenina son las de personal facultativo especialista de área (un 16,03% del total de hombres del SAS se encuentra en esa agrupación, frente a un 8,34% del total de mujeres), celador/a conductor/a (6,29% del total de hombres vs. 0,70% de total de mujeres), celador/a (9,10% del total de hombres y 4,35% del total de mujeres), medico/a de familia EBAP (8,48% del total de hombres vs. 4,89% del total de mujeres) y técnico/a de mantenimiento de edificios e instalaciones (3,37% de hombres del total de su sexo vs. 0,04% mujeres).

En lo que respecta a la ocupación de cargos intermedios y directivos, los datos son especialmente reveladores. Aunque las mujeres son mayoría en los puestos base, su acceso a puestos de responsabilidad es considerablemente menor. Del total de cargos intermedios, un 52% son ocupados por mujeres y un 48% por hombres, lo que supone que un 1,98% del total de las mujeres con cargo intermedio, frente a un 4,62% del total de los hombres.

Esta tendencia es similar en los puestos directivos: el 0,29% de las mujeres en puestos base accede a ellos, frente al 0,75% de los hombres.

La persistente infrarrepresentación femenina en ámbitos clave de la organización, a pesar de su mayoría en la plantilla, evidencia la necesidad de impulsar medidas que promuevan activamente la participación y representación equilibrada de las mujeres en todos los niveles y esferas del SAS.

6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El SAS se rige por el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación (BOJA nº 46 de 9 de marzo de 2020), establecido para todo el personal al servicio de la Junta de Andalucía. Este contempla la creación de Comités de Investigación Interna para

¹¹ Tabla completa en Anexo III



el análisis y tratamiento de situaciones de acoso, con la participación entre sus integrantes de las organizaciones sindicales. Actualmente, estos comités están compuestos por 64 personas (54,69% hombres y 45,31% mujeres).

Durante 2024, se presentaron 45 solicitudes a estos comités, de las cuales el 68,75% fueron realizadas por mujeres. En 7 de estos casos se determinaron indicios de acoso (4 laboral y 3 sexual).

Según el cuestionario de Igualdad, el conocimiento del protocolo es mayor entre hombres (57,9%) que entre mujeres (48,3%).

El 19,6% de las mujeres indica haber sufrido comentarios o conductas de índole sexual incómodas, frente al 9,3% de los hombres. La reacción más habitual ante estas situaciones es dialogar con la persona implicada o comentarlo con compañeros/as. Un 10,5% de mujeres y un 6% de hombres afirman no haber sabido cómo actuar

Los datos reflejan la necesidad de reforzar la difusión del Protocolo de Prevención del Acoso, especialmente entre las mujeres, así como de ampliar las acciones de formación y sensibilización de la plantilla para garantizar una respuesta adecuada ante situaciones de acoso y fomentar entornos laborales seguros y respetuosos.

6.9. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Existen acciones y medidas corporativas para la protección de las profesionales del SAS víctimas de violencia de género.

El SAS contempla permisos específicos para trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en su Manual de Permisos y Licencias. En 2024, cinco trabajadoras ejercieron su derecho a este permiso. También se les otorga preferencia en la movilidad dentro de las bolsas de empleo temporal y se contemplan medidas de flexibilidad horaria y reordenación del tiempo de trabajo.

En el cuestionario, cerca del 40% de las personas participantes (hombres y mujeres) señaló la necesidad de implementar medidas adicionales, siendo la más valorada el cambio de centro de trabajo de la afectada.

Solo un 9,1% de mujeres y un 16,1% de hombres consideraron que las medidas actuales son suficientes.



Sería necesaria la elaboración de un documento guía unificado para el conocimiento y difusión de estas medidas, que incluya la identificación de los circuitos de actuación previstos para llevarlas a cabo, tanto para la trabajadora víctima de la violencia de género como para su centro de adscripción, garantizando así una respuesta global, homogénea y eficaz en todos los centros asistenciales del SAS.

6.10. PUBLICIDAD, IMAGEN, COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA.

Se han evaluado distintos materiales y soportes de comunicación clave del SAS, identificando su adecuación al uso del lenguaje inclusivo, la representación paritaria y la ausencia de estereotipos de género.

El análisis realizado permite concluir que, si bien no se han identificado usos explícitamente sexistas en los materiales evaluados, tampoco se han implementado de forma generalizada estrategias concretas para visibilizar la Igualdad de género en la comunicación institucional.

Además, en los datos que se publiquen, deberá incorporarse sistemáticamente, y en la medida de lo posible, la segregación por sexo.

Existe cierto margen de mejora en la incorporación del lenguaje inclusivo y la representación paritaria en imágenes y contenidos, que promuevan de forma proactiva la Igualdad entre mujeres y hombres.

6.11. GOBERNANZA. SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DEL SAS (IGUALSAS).

Sobre la estructura orgánica prevista en **los centros asistenciales del SAS** para llevar a cabo acciones e implantar las medidas para la mejora de la Igualdad entre mujeres y hombres, es necesario homogeneizar su constitución y funcionamiento, ya que en la actualidad la mayor parte de las Comisiones de Igualdad, que se constituyeron en los centros con el fin de confeccionar sus propios Planes de Igualdad, han quedado inoperativas al haberse asumido la elaboración de un Plan de Igualdad único para todo el Servicio Andaluz de Salud.

En este contexto, resulta imprescindible la constitución de las Comisiones Operativas de Igualdad como parte fundamental para implementar y dinamizar las medidas contempladas, garantizando así su adaptación a las realidades específicas de cada centro.

Además se ha detectado la necesidad de implantar un **Sistema de Gestión de Igualdad del SAS (IgualSAS)** para coordinar, sistematizar y dar seguimiento a las actuaciones en la materia de Igualdad,



facilitando una aplicación coherente de las políticas en todos los niveles y asegurando el conocimiento y eficacia de las actuaciones.

6.12. PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

Los datos extraídos del cuestionario reflejan un bajo conocimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del SAS (PEIOHM) entre la plantilla y una percepción de desigualdad más acentuada por parte de las mujeres, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las acciones de sensibilización, comunicación y formación en Igualdad en los centros, para garantizar una mayor implicación, visibilidad y eficacia de las políticas implantadas.

En cuanto a la percepción del personal sobre la Igualdad en los centros del SAS, la consulta realizada al personal del SAS a través del Cuestionario de Igualdad refleja que un elevado porcentaje de profesionales **desconoce la existencia del Plan de Igualdad** en su centro. En concreto, un 61,2% de las mujeres y un 48% de los hombres afirman no conocerlo.

Consultado por su nivel de satisfacción respecto a las acciones de su centro en materia de Igualdad, los hombres manifiestan una valoración ligeramente superior, puntuando con una media de 7,39 puntos (sobre 10), frente a 7,00 en el caso de las mujeres.

Una amplia mayoría de la plantilla - el 75,7% de las mujeres y el 82,4% de los hombres - considera que no existe discriminación por razón de sexo en su centro de trabajo. Entre quienes afirman que sí existe discriminación - un 12,3% de mujeres y un 8,4% de hombres - perciben que esta se encuentra “bastante generalizada”, lo que evidencia una percepción más aguda de la desigualdad en el caso de las trabajadoras.

A la vista de los resultados obtenidos en el presente diagnóstico, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del SAS procederá a la adopción de las medidas y recomendaciones necesarias para avanzar de forma efectiva en la mejora de la Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

Este compromiso se traduce en la propuesta de acciones concretas que permitirán reducir las desigualdades detectadas y consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la inclusión y el respeto.



7. EJES DE ACTUACIÓN

El objetivo general del Plan de Igualdad es alcanzar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Servicio Andaluz de Salud, fomentando una cultura organizativa comprometida e implicada en la consecución de la equidad real entre todas las personas trabajadoras del SAS, y en particular:

1. Consolidar la igualdad de género como un principio transversal presente en todas las áreas de actuación del SAS, desarrollando acciones estratégicas de sensibilización, formación y comunicación que aseguren el conocimiento y la participación activa de todo el personal en la aplicación del Plan de Igualdad, promoviendo así una cultura organizacional comprometida con la equidad entre mujeres y hombres dentro de la plantilla.
2. Fortalecer la estructura corporativa y de centros asistenciales del SAS en materia de igualdad a fin de asegurar que las actuaciones en relación a ella se lleven a cabo de manera efectiva y homogénea.
3. Promover una comunicación institucional en el SAS que sea inclusiva, igualitaria y libre de estereotipos de género.
4. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su desarrollo profesional y asegurar su participación en los espacios clave del SAS, promoviendo la igualdad real en el ámbito laboral.
5. Aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y desarrollan su labor profesional en espacios de toma de decisión.
6. Eliminar desigualdades retributivas y laborales que pudieran afectar a las mujeres, especialmente en situaciones de embarazo, lactancia natural y maternidad.
7. Garantizar que las personas trabajadoras del SAS puedan conciliar su vida laboral y personal sin que ello repercuta de forma negativa en su desarrollo profesional.
8. Promover la mejora del bienestar laboral del personal del Servicio Andaluz de Salud, así como garantizar su seguridad y salud en el trabajo, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, reflejándolo tanto en los estudios e investigaciones que se realicen como en la adopción de medidas concretas y eficaces que contribuyan a la igualdad y al bienestar del conjunto de la plantilla.



9. Promover espacios laborales seguros, libres de acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral u otra discriminación, a través de la formación, sensibilización y cumplimiento del Protocolo de Prevención y actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de aplicación al SAS.
10. Mejorar el conocimiento de todas las personas trabajadoras del SAS, y en especial de los equipos directivos y cargos intermedios, en relación a las medidas de protección que existen en el SAS para la protección a las trabajadoras del SAS víctimas de violencia de género, así como reforzar la coordinación y el compromiso activo contra esta forma de violencia.



8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES.



EJE 1

IGUALDAD COMO PRINCIPIO TRANSVERSAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Consolidar la igualdad de género como un principio transversal presente en todas las áreas de actuación del SAS. Se desarrollarán acciones estratégicas de sensibilización, formación y comunicación que aseguren el conocimiento y la participación activa de todo el personal en la aplicación del Plan de Igualdad, promoviendo así una cultura organizacional comprometida con la equidad entre mujeres y hombres dentro de la plantilla.

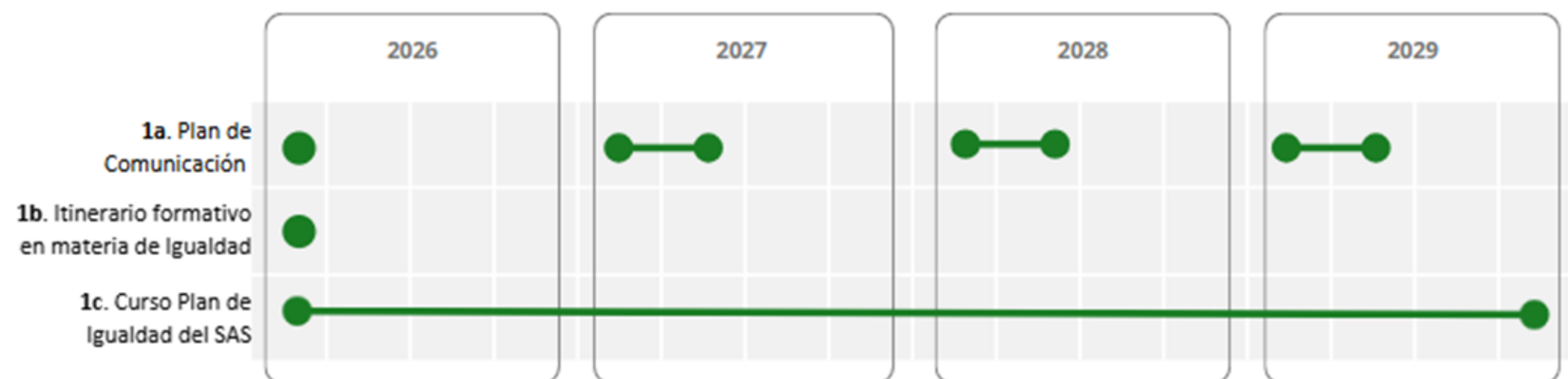
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Difundir y comunicar el Plan de Igualdad del SAS a toda la Organización.	1a. Diseñar e implementar el Plan de comunicación del Plan de Igualdad, que contenga, al menos, una campaña anual sobre las medidas que afecten directamente a la plantilla.	Personas trabajadoras del Servicio Andaluz de Salud y ciudadanía en general	Dirección General de Personal	Elaboración del Plan de Comunicación: SI/NO	Colaboración con los responsables de comunicación Institucional y de la página web del SAS – Atención a la Ciudadanía	Primer trimestre 2026
Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad efectiva, fomentando en el conjunto de la plantilla una cultura organizativa basada en el respeto, promoviendo comportamientos y actitudes que garanticen un entorno laboral igualitario.				Nº de visitas a la web del SAS - apartado "igualdad entre mujeres y hombres"		
Fomentar la implicación de todas las personas trabajadoras en materia de igualdad.						
Asegurar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes en materia de igualdad por parte de toda la plantilla del SAS, mediante un itinerario formativo adaptado a cada nivel de responsabilidad, que facilite la aplicación práctica de las políticas de igualdad en los procesos, la gestión de equipos y la toma de decisiones, de modo que las políticas de igualdad del SAS se integren en todos los niveles de la Organización.	1b. Diseñar e implementar un itinerario formativo corporativo adaptado a los distintos niveles de responsabilidad de la organización, garantizando que toda la plantilla, cargos intermedios y responsables directivos conozcan y apliquen las políticas de igualdad del SAS en su ámbito de actuación.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración y puesta en marcha del itinerario formativo en materia de igualdad: SI/NO	Servicios de Formación del SAS	Primer semestre 2026
				Nº de personas trabajadoras que han realizado formación en Igualdad / Nº de personas trabajadoras de la plantilla - desagregados por sexo y grupo profesional-		
				Nº de horas de formación impartidas en materia de igualdad		



EJE 1 IGUALDAD COMO PRINCIPIO TRANSVERSAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Dar a conocer el Plan de Igualdad del SAS, sus ejes y medidas adoptadas, sensibilizando y concienciando a la plantilla de las desigualdades de género detectadas en diagnóstico de situación de igualdad en el SAS.	1c. Elaborar e impartir un curso sobre el Plan de Igualdad del SAS, que incluya las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	Servicios de Formación del SAS y herramienta GESFORMA SSCC	Elaboración primer trimestre 2026. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2026-2029)



Cronograma EJE 1: Igualdad como principio transversal en el SAS





EJE 2

GOBERNANZA SÓLIDA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

Fortalecer la estructura corporativa y de centros asistenciales del SAS en materia de igualdad a fin de asegurar que las actuaciones en relación a ella se lleven a cabo de manera efectiva y homogénea.

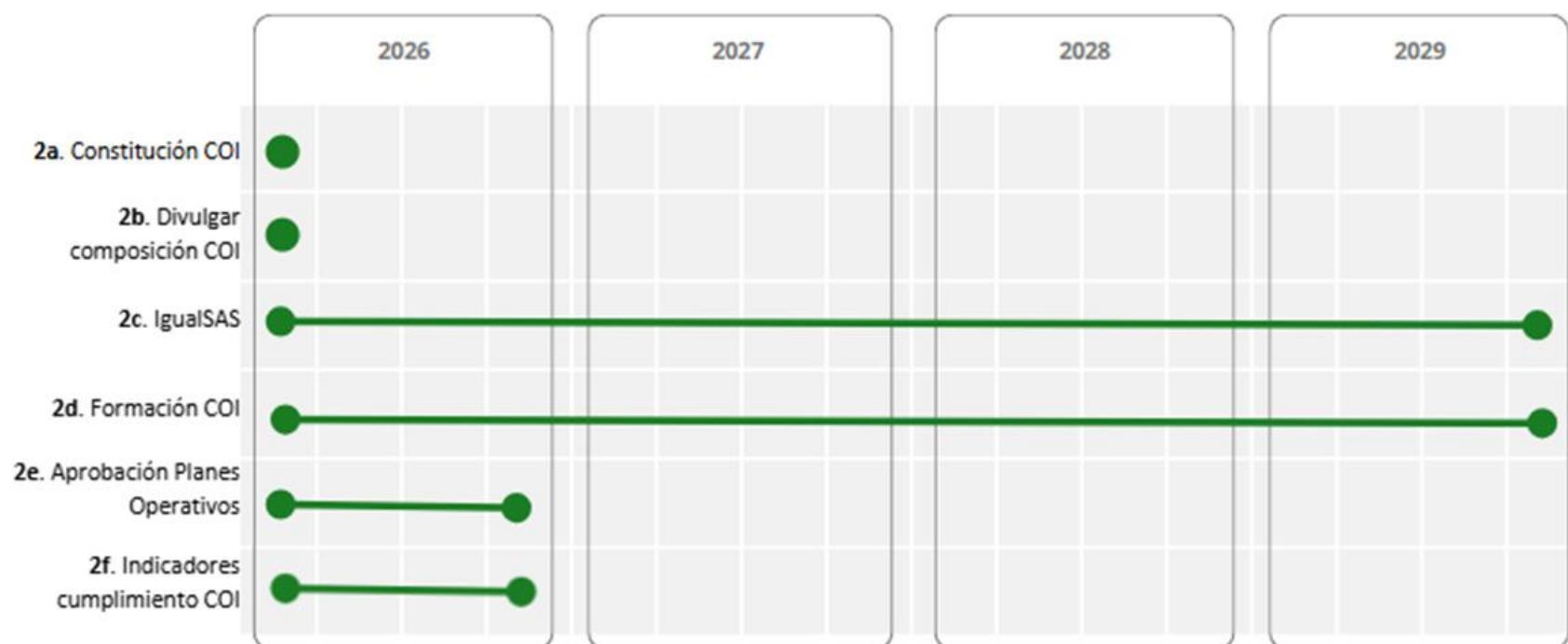
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Reforzar la estructura organizativa de Igualdad de los centros asistenciales del SAS.	2a. Constituir las Comisiones Operativas de Igualdad (COI).	Personas trabajadoras del SAS	Equipos directivos de los centros asistenciales y Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Nº actas de constitución/Nº de centros asistenciales del SAS	Personas integrantes de las COI y responsables de comunicación	Primer trimestre 2026
	2b. Divulgar e informar a la plantilla de la composición de las COI en cada centro.					
Establecer las directrices y procedimientos necesarios para la coordinación de las acciones en materia de igualdad.	2c. Elaborar e implantar los procedimientos del Sistema de Gestión de Igualdad del SAS (IgualSAS).	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Nº de procedimientos de IgualSAS aprobados en Mesa Sectorial de Sanidad	Personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS y Mesa Sectorial de Sanidad	2026 -2029
	2d. Elaborar e impartir un curso sobre las funciones de las Comisiones Operativas de Igualdad de los centros asistenciales del SAS.			Nº de procedimientos comunicados a los centros asistenciales del SAS	EASP y Servicios de Formación	



EJE 2 GOBERNANZA SÓLIDA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas de igualdad en toda la organización.	2e. Aprobar los Planes Operativos de Igualdad de conformidad con lo establecido en el Procedimiento 6 de IgualSAS.	Personas trabajadoras del SAS	Comisiones Operativas de Igualdad del SAS, equipos directivos de los centros asistenciales y Dirección General de Personal	Nº Planes Operativos de Igualdad aprobados/Nº de centros asistenciales del SAS	Asesoramiento de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	2026
	2f. Establecer indicadores de cumplimiento en materia de igualdad.			Nº de centros con incidencias de incumplimiento		
				Nº días medios en regularización de las incidencias de incumplimiento		



Cronograma EJE 2: Gobernanza sólida para la igualdad efectiva





EJE 3

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INCLUSIVA, NO SEXISTA Y SIN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Promover una comunicación institucional en el SAS que sea inclusiva, igualitaria y libre de estereotipos de género.

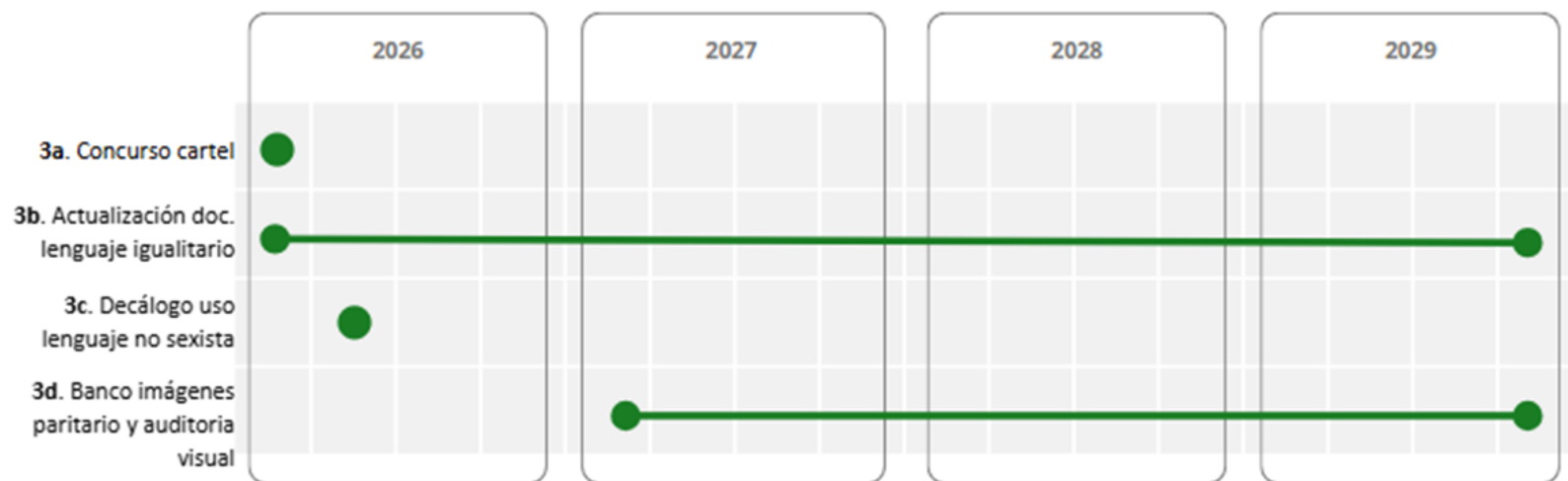
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Visualizar el compromiso corporativo con el Plan de Igualdad del SAS fomentando la participación de todas las personas trabajadoras.	3a. Realizar un concurso para elegir el cartel/portada del Plan, y otras imágenes que formarán parte de un banco de imágenes paritario.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Realización del concurso: SI/NO	Dotación económica correspondiente al premio concedido	Primer trimestre 2026
Fomentar el uso no sexista del lenguaje.	3b. Actualizar de manera continua la documentación interna y externa del SAS para conseguir la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda ella.	Personas trabajadoras del SAS y ciudadanía en general	Equipos directivos de los centros asistenciales y Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Nº de documentos actualizados comunicados por las COI	Personas responsables de la documentación actualizada	2026 - 2029
	3c. Elaborar y difundir un decálogo de buenas prácticas en el uso de lenguaje igualitario en el SAS.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Fecha de aprobación y publicación del decálogo Nº de centros que han recibido el decálogo	Asesoramiento de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	Segundo trimestre 2026



EJE 3 COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INCLUSIVA, NO SEXISTA Y SIN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Garantizar la representación paritaria en la imagen institucional del SAS.	3d. Realizar auditorías visuales de campañas y crear y difundir un banco de imágenes paritario y libre de estereotipos de género.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración del informe de auditoría: SI/NO	Equipos directivos de los centros asistenciales y Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	2027 - 2029
				Creación del banco de imágenes: SI/NO		



Cronograma EJE 3: Comunicación Institucional inclusiva, no sexista y sin estereotipos de género





EJE 4

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su desarrollo profesional y asegurar su participación en los espacios clave del SAS, promoviendo la igualdad real en el ámbito laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres.	4a. Garantizar que mujeres y hombres participen en órganos de decisión, comisiones y grupos de trabajo, asegurando la representación de ambos sexos con un equilibrio acorde al sector de actividad.	Personas trabajadoras del SAS	Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Informe de análisis interno de comisiones/grupos de trabajo de cada centro, con indicación de si las sesiones se han realizado en horario laboral o, en caso contrario, se ha facilitado flexibilidad horaria de las personas participantes	Personas que presiden o lideran grupos de trabajo o comisiones como responsables de la transmisión de información y garantes de su correcta aplicación	2026-2029
	4b. Garantizar que la participación en órganos de decisión, comisiones y grupos de trabajo se realice dentro de la jornada laboral y, en caso contrario, facilitar la flexibilidad horaria.					2026-2029
Aumentar la implicación en materia de igualdad de las personas responsables en gestión de personas.	4c. Diseñar e impartir formación en igualdad para las personas con responsabilidades en gestión de personas, enfocado a la sensibilización e identificación de sesgos inconscientes de género.	Personas con responsabilidades en gestión de personas	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	EASP y Servicios de Formación	Segundo semestre 2026
				% CI/PD que han realizado formación en igualdad / N° de personas que ocupan un CI/PD en la plantilla		



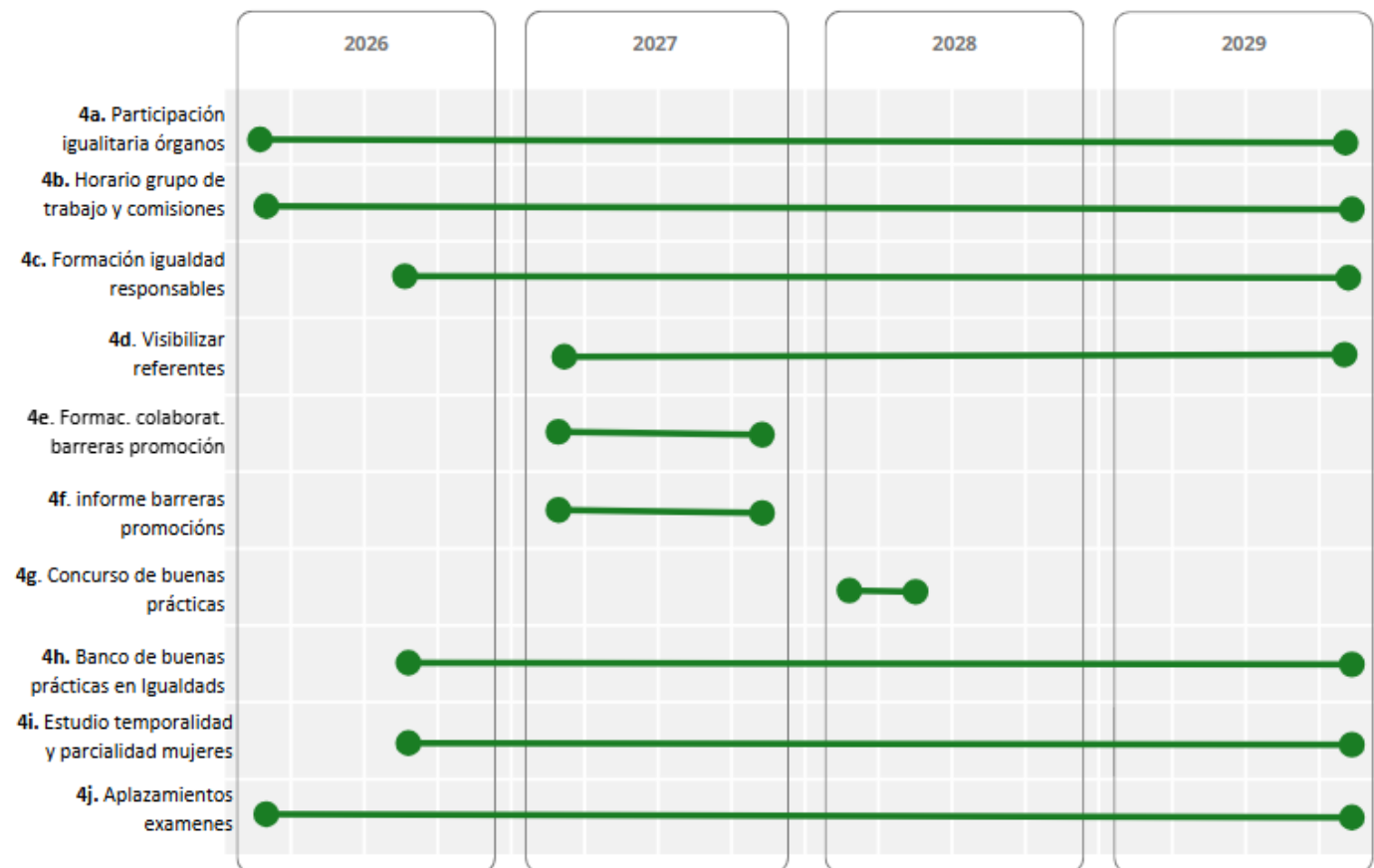
EJE 4		IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES				
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Visibilizar a las personas referentes en Igualdad, especialmente aquellas que desarrollan su labor profesional en ámbitos de infrarrepresentación femenina (mujeres investigadoras, en puestos de responsabilidad, OOSS).	4d. Fomentar el número de acciones de comunicación institucional con noticias relevantes en materia de igualdad.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Nº de acciones (noticias, entrevistas...) publicadas web SAS sobre personas referente en igualdad o innovaciones en la materia, propuestas por las COI.	Personas integrantes de las Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	2027-2029
Identificar las barreras en el desarrollo profesional de las mujeres.	4e. Poner en marcha una formación colaborativa con la EASP empleando metodología y técnicas que permitan identificar y analizar los obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres y proponer medidas.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO.	EASP y Servicios de Formación	2027
	4f. Elaborar un informe para la identificación de obstáculos o dificultades en el desarrollo profesional de las mujeres, que incluya propuestas de mejora y su traslado a los servicios/organismos competentes para la valoración de su puesta en marcha.	Personas trabajadoras del SAS		% Participantes, desagregado por sexo.		
Reconocer las iniciativas que promuevan la igualdad y participación de mujeres y hombres.	4g. Realizar un concurso de buenas prácticas en Igualdad en el que se premie a las personas trabajadoras que lleven a cabo acciones que mejoren la igualdad entre mujeres y hombres y la representación equilibrada, con especial atención a ámbitos de infrarrepresentación.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Realización del estudio SI/NO.	Dirección General de Personal, EASP y Servicios de Formación	2027
				Realización del concurso: SI/NO.		
				Nº de participantes desagregado por sexo.	Personas integrantes de las Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Primer semestre 2028



EJE 4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Compartir acciones reales y efectivas desarrolladas en los centros SAS que puedan trasladarse a toda la organización.	4h. Crear un banco de buenas prácticas en Igualdad.	Personas trabajadoras del SAS y COI	Dirección General de Personal	Creación del banco de buenas prácticas: SI/NO	Personas integrantes de las Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Segundo semestre 2026
Analizar causas y factores de influencia de la mayor temporalidad y parcialidad de las mujeres en relación con los hombres de la plantilla del SAS.	4i. Realizar un estudio sobre temporalidad y parcialidad en el SAS.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Realización del estudio SI/NO	Asesoramiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	Segundo semestre 2026 a 2029
Promover la igualdad de oportunidades en el periodo en torno al nacimiento para el acceso a procesos selectivos del SAS.	4j. Facilitar la posibilidad de solicitar aplazar la fecha de examen de conformidad con las bases generales de la convocatoria.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Nº de solicitudes de aplazamiento estimadas/Nº de solicitudes de aplazamiento realizadas	Dirección General de Personal	2026-2029



Cronograma EJE 4: Igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y participación equilibrada de mujeres y hombres



**EJE 5****IMPULSO DEL LIDERAZGO FEMENINO**

Aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y desarrollan su labor profesional en espacios de toma de decisión.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Promover el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, aumentando su capacitación en habilidades para realizar funciones de gestión y de especial responsabilidad, a fin de reducir la segregación vertical y horizontal.	5a. Diseñar e implantar una formación en habilidades de liderazgo con perspectiva de género dirigido a la plantilla.	Personas trabajadoras del SAS, participantes en idéntica proporción de mujeres y hombres que ocupen puestos base	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	EASP y Servicios de Formación	Elaboración Primer semestre 2027. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2027-2029)
Sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad en el ejercicio del liderazgo y en la promoción profesional.				% de la plantilla que ha recibido la formación, desagregado por sexo		
				Grado de satisfacción de las personas participantes (encuestas post-formación).		
				% participación por centro y sexo, de modo que personas trabajadoras de todos los centros hayan participado.		
Promover modelos de liderazgo no estereotipados, que favorezcan la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.				% Incremento en la participación de la ocupación de mujeres en puestos de responsabilidad a medio plazo		2027 y 2029



EJE 5						
IMPULSO DEL LIDERAZGO FEMENINO						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Impulsar el empoderamiento de las mujeres para acceder y consolidarse en posiciones de liderazgo dentro de la organización.	5b. Poner en marcha de la Jornada Lidera-SAS, que visibilice la labor de las mujeres del SAS (formato online, mesa redonda, ponencias).	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Realización de la Jornada: SI/NO	EASP	2027
Visibilizar el liderazgo femenino.				% de participación de mujeres y hombres		
Analizar, en cada centro SAS, la evolución y promoción profesional de las mujeres con el objetivo de identificar posibles diferencias respecto a los hombres, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de ambos sexos en la promoción profesional.	5c. Realizar un informe sobre promoción profesional de las mujeres en los centros SAS.	Personas trabajadoras del SAS	Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Nº de informes elaborados/ Nº de Comisiones Operativas de Igualdad en los centros asistenciales del SAS	Dirección General de Personal y Asesoramiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	2027 - 2029



Cronograma EJE 5: Impulso del liderazgo femenino





EJE 6

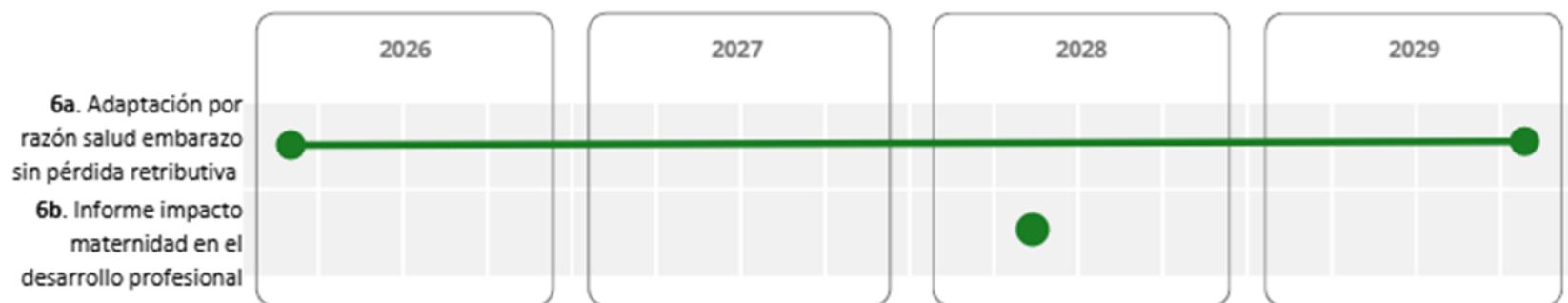
EQUIDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ESPECIALMENTE EN SITUACIONES DE EMBARAZO, LACTANCIA NATURAL y MATERNIDAD.

Eliminar desigualdades retributivas y laborales que pudieran afectar a las mujeres, especialmente en situaciones de embarazo, lactancia natural y maternidad

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Evitar que las acciones para la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo, lactancia natural o en suspensión del contrato por riesgo en el embarazo o lactancia natural, puedan constituir prácticas de discriminación directa o indirecta en materia retributiva.	6a. Llevar a cabo las acciones destinadas a asegurar que no exista penalización de las mujeres en situación de embarazo/LN a las que se realice adaptación del puesto por razones de salud.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Desarrollo acciones: SI/NO	Dirección General de Personal	2026-2029
				Nº de adaptaciones de puesto realizadas por embarazo o lactancia natural en el periodo de referencia desagregado por centros		
				Nº de adaptaciones sin pérdida retributiva realizadas		
Profundizar en los factores que afectan negativamente al desarrollo profesional de las mujeres en situaciones de embarazo, lactancia natural y maternidad.	6b. Elaborar un informe sobre el impacto del embarazo, lactancia natural y maternidad en la carrera y desarrollo profesional, incluyendo específicamente su influencia en las retribuciones. El informe incluirá además el análisis de otras situaciones relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración del informe: SI/NO	Dirección General de Personal y Asesoramiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	2028
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional.						
Evitar sesgos, discriminación o barreras en el desarrollo profesional relacionadas con el sexo, maternidad, o situaciones de embarazo y lactancia.						



Cronograma EJE 6: Equidad retributiva entre mujeres y hombres, especialmente en situaciones de embarazo, lactancia natural y maternidad.





EJE 7

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Garantizar que las personas trabajadoras del SAS puedan conciliar su vida laboral y personal sin que ello repercuta de forma negativa en su desarrollo profesional.

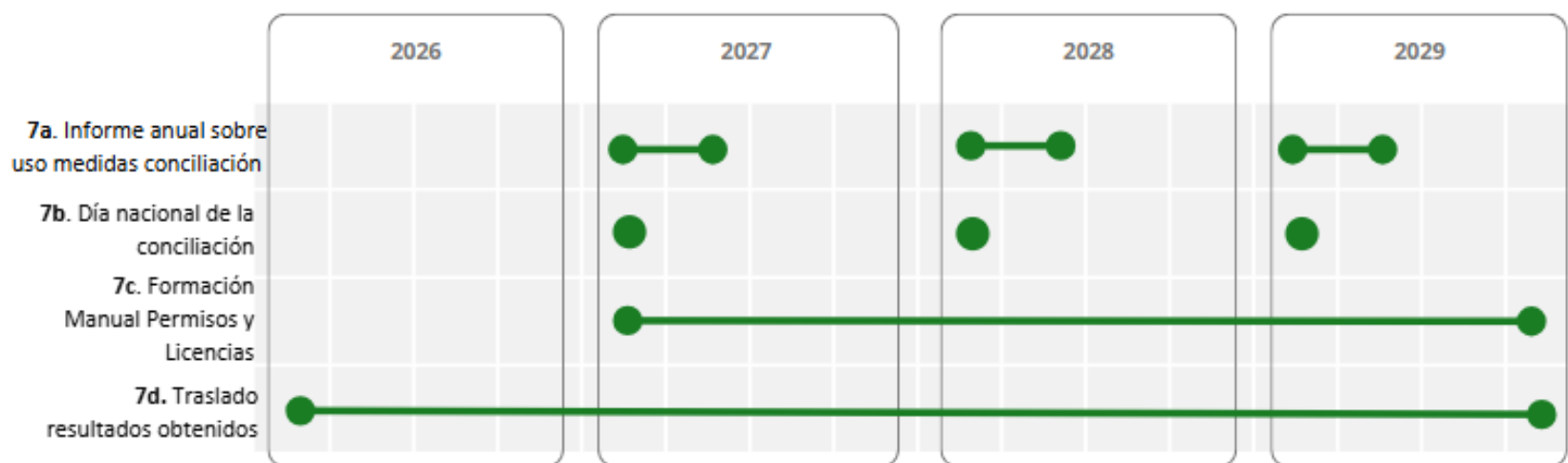
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Promover la conciliación corresponsable sin penalización profesional.	7a. Realizar un informe anual sobre el uso y evolución de las medidas de conciliación (reducciones de jornada, flexibilidad horaria y otras). Publicación de datos oficiales sobre uso de medidas de conciliación desagregados por sexo, a fin de detectar posibles barreras o desventajas.	Personas trabajadoras del SAS	Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Elaboración del Informe: SI/NO, con información desagregada por sexo	Asesoramiento de la Dirección General de Personal y de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del SAS	Primer semestre 2027 a 2029
				Cumplimentación de una lista de verificación sobre medidas de conciliación en los centros SAS por parte de las COI: SI/NO		
Mejorar el conocimiento de las medidas de conciliación para la plantilla, coincidiendo con el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo).	7b. Elaborar y difundir periódicamente píldoras informativas (vídeos, infografías, emails) sobre conciliación en canales internos.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración de, al menos, una acción al año	Colaboración de las personas responsables de comunicación en el SAS y Comisiones Operativas de Igualdad	23 Marzo 2027 a 2029
				Publicación en la Web del SAS, de la acción realizada		
Garantizar la aplicación homogénea del Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud y proponer, al órgano competente, su revisión para corregir posibles discriminaciones por razón de sexo.	7c. Diseñar e implantar una actividad formativa sobre la aplicación del Manual en relación con los permisos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Personas con responsabilidades en gestión de personas y OOSS	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	EASP, Servicios de Personal de los centros SAS y Asesoría Jurídica SAS	Elaboración Primer semestre 2027. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2027-2029)
				Realización de la sesión: SI/NO		



EJE 7						
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Integrar de forma transversal la igualdad en la gestión de personal del SAS incorporando de manera sistemática la perspectiva de género en toda la organización.	7d. Trasladar el contenido del informe de conclusiones del diagnóstico, los ejes de actuación y objetivos a los distintos ámbitos de negociación de la DGP.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Nº de mesas de negociación que abordan las situaciones recogidas en el diagnóstico	Dirección General de Personal	2026-2029



Cronograma EJE 7: Conciliación corresponsable



**EJE 8****BIENESTAR LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO**

Promover la mejora del bienestar laboral del personal del Servicio Andaluz de Salud, así como garantizar su seguridad y salud en el trabajo, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, reflejándolo tanto en los estudios e investigaciones que se realicen como en la adopción de medidas concretas y eficaces que contribuyan a la igualdad y al bienestar del conjunto de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Garantizar la perspectiva de género en el análisis y seguimiento de los casos de agresiones.	8a. Incluir la segregación entre hombres y mujeres en los informes y estadísticas que se elaboren sobre agresiones, complementando las estadísticas con entrevistas, grupos focales y análisis de contexto para elaborar un informe anual de agresiones con perspectiva de género.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Nº informes-estadísticas sobre agresiones que incorporan perspectiva de género/nº informes o estadísticas totales sobre agresiones	Equipos directivos, Comisiones Operativas de Igualdad del SAS y personas encargadas de realizar informes y estadísticas sobre agresiones	Medida continua (2026 a 2029)
Mejorar la calidad y precisión de la información estadística, incorporando la variable sexo en todos los informes relacionados.						
Detectar posibles patrones diferenciales entre mujeres y hombres en la incidencia, tipo y contexto de las agresiones.						
Facilitar la adopción de medidas preventivas y correctoras ajustadas a las realidades específicas de cada sexo.				Nº de informes semestrales de agresiones que incorporan información cualitativa elaborados por el Servicio de Prevención		
Fomentar la transparencia y el seguimiento sistemático de la igualdad de trato en materia de seguridad y bienestar laboral.						



EJE 8

BIENESTAR LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Mejorar la salud de las mujeres que integran las categorías que presentan mayores índices de absentismo por Incapacidad Temporal (IT).	8b. Diseñar e implantar un procedimiento sobre enfoque de género en la Vigilancia de la Salud Colectiva, conjunto del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del SAS e IgualSAS	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Procedimiento elaborado y difundido: SI/NO	Equipos directivos y Servicio de Prevención del SAS	2026 a 2029
Disminuir la incidencia de incapacidad temporal en las categorías con mayor afectación.				Nº Programas promoción de la salud implantados/ nº centros asistenciales SAS (43)		
Detectar y analizar los factores de riesgo asociados a las patologías más frecuentes en cada grupo profesional.	8c. Diseñar e implantar programas de promoción de la salud colectiva, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento, dirigidos especialmente a los grupos profesionales con mayores índices de incapacidad temporal (IT), priorizando aquellas acciones que actúen sobre las patologías más frecuentes detectadas en la organización.			Tasa de participación en las actividades de promoción de la salud (por sexo y categoría profesional).		
Desarrollar intervenciones específicas de prevención y promoción de la salud (por ejemplo: ergonomía, gestión del estrés, hábitos saludables, salud mental, etc.).				Existencia de un análisis diferenciado por sexo en los datos de IT y participación (sí/no).		
Fomentar hábitos saludables y el autocuidado entre la plantilla, incorporando la perspectiva de género en el diseño de las acciones.				Nº de medidas preventivas adicionales implantadas tras la evaluación de resultados.		



EJE 8

BIENESTAR LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

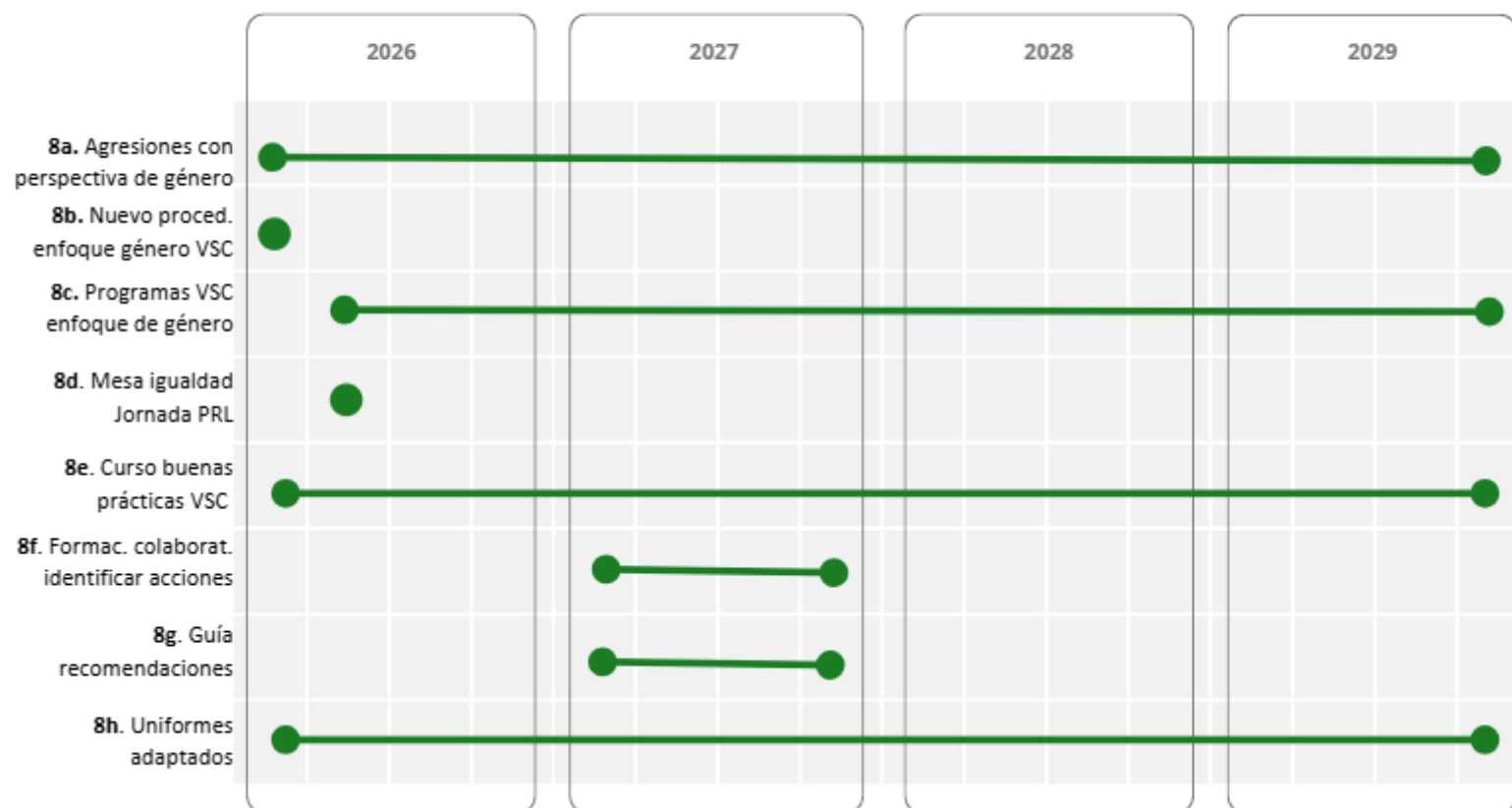
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Aumentar la sensibilización sobre género del personal del Servicio de Prevención del SAS.	8d. Incluir una mesa específica en materia de igualdad en las Jornadas de PRL del SAS con el fin de integrar la perspectiva de género en la seguridad, salud y bienestar laboral del personal.	Servicio de Prevención del SAS, Delegados de Prevención (DDPP) y otros asistentes a la Jornada	Dirección General de Personal	Nº de personas asistentes a la Jornada desagregados por sexo	EASP y personas participantes en la mesa	2026
Incorporar la perspectiva de igualdad de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales dentro del SAS.				Existencia de propuestas específicas en la Mesa: SI/NO		
Fomentar la sensibilización y formación del personal participante en materia de igualdad, corresponsabilidad y salud laboral con enfoque de género.	8e. Diseñar e implantar un curso de buenas prácticas en vigilancia de la salud con enfoque de género.	Servicio de Prevención del SAS y DDPP	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	EASP y Servicios de Formación del SAS	Elaboración Primer semestre 2026. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2026-2029)
				% Participantes desagregados por sexo		
	8f. Diseñar e implantar una formación colaborativa en colaboración con la EASP empleando metodología y técnicas que permitan identificar acciones para incorporar la perspectiva de género en la PRL y salud laboral.			Elaboración del curso: SI/NO		Elaboración Primer semestre 2027. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2027-2029)
				% Participantes desagregados por sexo		



EJE 8	BIENESTAR LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Visibilizar la relación entre igualdad y salud laboral, abordando factores diferenciales que afectan a mujeres y hombres en el entorno sanitario.	8g. Elaborar y difundir una guía integral con recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la PRL y salud ocupacional.	Servicio de Prevención del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración guía: SI/NO	Dirección General de Personal	2027
				Difusión de la guía: SI/NO		
				Nº de canales habilitados a través de los que se ha dado difusión a la guía		
				Nº de recomendaciones incluidas en la guía		
				% de unidades o centros que reciben la guía		
Proveer uniformes que permitan la movilidad y comodidad durante todo el embarazo, incluyendo todas las tallas necesarias.	8h. Proveer uniformes adaptados para comodidad en embarazo, incluyendo el tallaje necesario para esa situación	Personas trabajadoras del SAS	Centrales Provinciales de Compras	% de trabajadoras embarazadas que reciben uniformes adaptados según talla y etapa del embarazo/ % de trabajadoras que solicitan uniformes adaptados a embarazadas	Servicio de Prevención del SAS y Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	2026-2029



Cronograma EJE 8: Bienestar laboral con enfoque de género



**EJE 9****ENTORNOS SEGUROS Y LIBRES DE ACOSO**

Promover espacios laborales seguros, libres de acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral u otra discriminación, a través de la formación, sensibilización y cumplimiento del Protocolo de Prevención y actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de aplicación al SAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, laboral u otra discriminación en el trabajo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso.	9a. Diseñar e implementar una actividad formativa dirigida a la plantilla del SAS, reforzando especialmente el conocimiento de conceptos y procesos asociados al acoso sexual y por razón de sexo	Personas trabajadoras del SAS, y Delegados de Prevención	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO	Servicios de Formación del SAS	Elaboración segundo semestre 2026. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2026-2029)
Difundir el Protocolo y los canales habilitados para su tramitación entre toda la plantilla, mediante los medios y canales de comunicación oportunos — entre ellos la página web del SAS—, fomentando el conocimiento de los procedimientos internos de prevención, detección y actuación frente al acoso, así como de los recursos disponibles para su activación.				Nº personas que han realizado la formación en acoso / nº personas de la plantilla desagregado por sexo. Porcentaje de mujeres y hombres participantes.		
Fomentar la implicación de mandos intermedios y responsables en la detección temprana y actuación ante situaciones de acoso.				% de participantes que conocen los procedimientos de actuación ante situaciones de acoso (evaluación post-curso).		



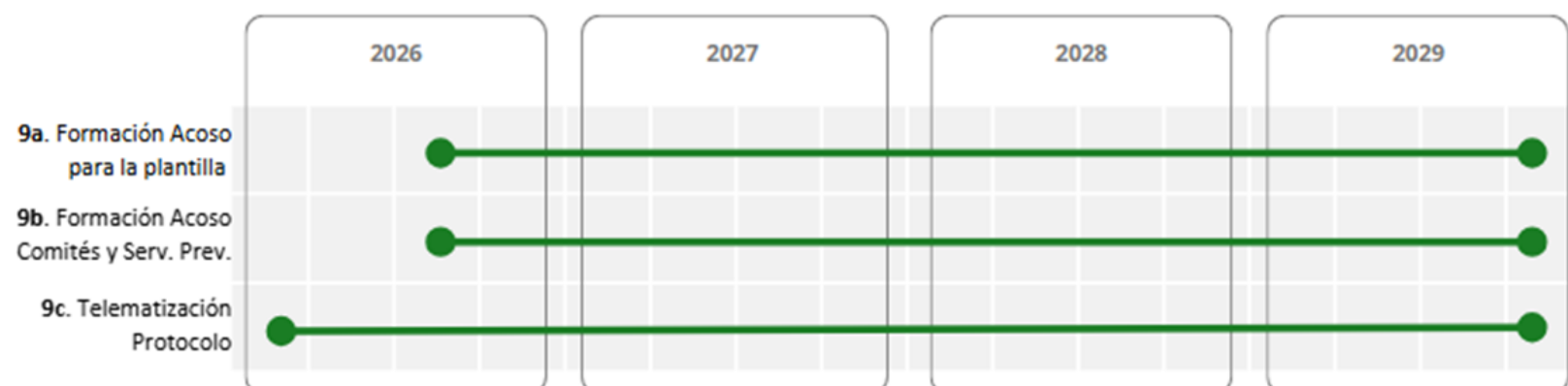
EJE 9

ENTORNOS SEGUROS Y LIBRES DE ACOSO

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Ampliar el conocimiento especializado del Protocolo de Acoso por el Servicio de Prevención del SAS e integrantes de los Comités de Acoso.	9b. Diseñar y poner en marcha formación específica al Servicio de Prevención e integrantes de los Comités de Acoso para la prevención y tratamiento de los casos de Acoso del SAS de acuerdo con el Protocolo de la Junta de Andalucía.	Servicio de Prevención del SAS e integrantes de los Comités de Investigación Interna para las situaciones de Acoso de la Administración Sanitaria (CIISA)	Dirección General de Personal	Elaboración del curso: SI/NO Nº personas del Servicio de Prevención formadas en acoso / nº personas integrantes del Servicio de Prevención, desagregado por sexo Nº personas integrantes de los Comités formadas en acoso / nº personas integrantes de los CIISA, desagregado por sexo	EASP y Servicios de Formación del SAS	Elaboración segundo semestre 2026. Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2026-2029)
Mejorar la eficiencia y rapidez en la tramitación de casos de acoso mediante la automatización de procesos.	9c. Garantizar la participación en sesiones formativas de los integrantes de los Comités de Acoso en las sesiones para la automatización del Protocolo, a través de las cuales se mejora la tramitación y confidencialidad en el intercambio documental.	Personas tramitadoras de los Comités de Acoso	Dirección General de Personal	Nº de personas tramitadoras de Comités de Acoso participantes/ Nº de tramitadores Comités de Acoso, desagregado por sexo	Dirección General de Personal	2026 - 2029
Asegurar la confidencialidad y seguridad en el intercambio documental relacionado con los casos de acoso.				Nº de solicitudes tramitadas telemáticamente/ Nº de solicitudes recibidas		
Fomentar la comprensión y manejo adecuado de las herramientas automatizadas para la gestión de casos de acoso.						



Cronograma EJE 9: Entornos seguros y libres de acoso





EJE 10

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Mejorar el conocimiento de todas las personas trabajadoras del SAS, y en especial de los equipos directivos y cargos intermedios, en relación a las medidas de protección que existen en el SAS para la protección a las trabajadoras del SAS víctimas de violencia de género, así como reforzar la coordinación y el compromiso activo contra esta forma de violencia

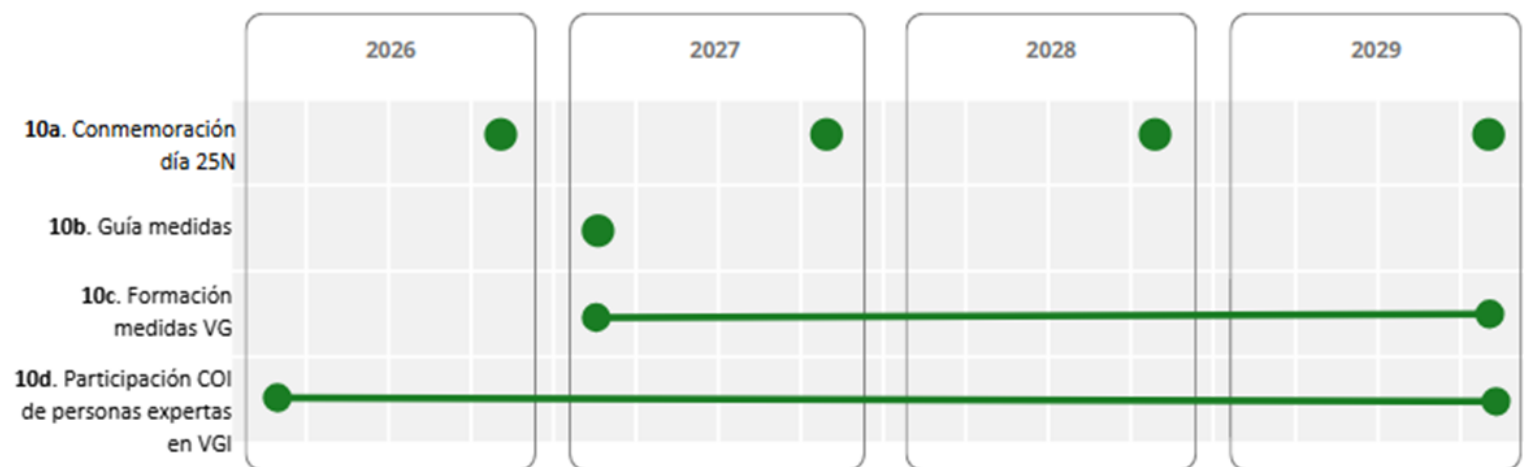
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Reforzar el compromiso institucional contra la violencia de género.	10a. Conmemoración del día de la eliminación de la violencia contra la mujer 25N	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal y Dirección General de Asistencia Sanitaria y Resultados en Salud	Realización de acciones 25N: SI/NO	Equipos directivos, Comisiones Operativas de Igualdad y Comisiones con competencias en Violencia de Género	Noviembre 2026 a 2029
				Nº de actividades organizadas (charlas, talleres, exposiciones, campañas internas, difusión en intranet, etc.).		
				Nº de materiales divulgativos elaborados y difundidos (infografías, vídeos, correos internos, carteles)		
Mejorar la difusión, conocimiento y sensibilización de las medidas contra la violencia de género en el ámbito laboral.	10b. Elaborar una guía de medidas existentes y circuitos de actuación en relación con ellas.	Personas trabajadoras del SAS	Dirección General de Personal	Elaboración de guía trabajadoras víctima de violencia de género : SI/NO	Equipos directivos, personas con responsabilidad en gestión de personal	Primer semestre 2027
				Nº y tipo de medidas utilizadas		Seguimiento anual 2027 - 2029
	10c. Elaborar y poner en marcha formación en acciones y medidas corporativas para la protección de las trabajadoras del SAS víctimas de violencia de género	Equipos directivos, personas con responsabilidad en gestión de personal, Delegados de Prevención y plantilla en general		Elaboración del curso: SI/NO		Elaboración primer trimestre 2027.
				Nº de personas trabajadoras que han realizado la formación sobre medidas protección violencia de género / Nº de personas trabajadoras de la plantilla - desagregados por sexo y grupo profesional-.		Impartición continua durante el periodo de vigencia del Plan (2027-2029)



EJE 10 PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESTINATARIOS	RESPONSABLES	INDICADOR	RECURSOS	PLAZO
Aumentar la coordinación de las COI con los Comités Interdisciplinarios de Violencia de Género o personas expertas en la materia.	10d. Incentivar la actividad compartida, con la participación en, al menos, una sesión anual de las COI de personas expertas en Violencia de Género.	Personas trabajadoras del SAS	Comisiones Operativas de Igualdad del SAS	Nº de sesiones de las Comisiones Operativas de Igualdad en las que han participado personas expertas en violencia de género	Comisiones de Violencia y Comisiones Operativas de Igualdad	2026-2029



Cronograma EJE 10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género





9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento constituye un proceso esencial y estratégico del Plan de Igualdad, al permitir verificar el grado de implantación y efectividad de las medidas adoptadas. Este análisis continuo garantiza la adecuada toma de decisiones y la comprobación periódica de la consecución de los objetivos previstos.

Además, la evaluación del mismo permite identificar avances, dificultades y áreas de mejora, orientando las actuaciones del nuevo plan y facilitando la adopción de medidas más eficaces que contribuyan a consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de la plantilla del SAS.

9.1 Órganos de seguimiento y control.

Las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad serán ejercidas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, órgano único para el conjunto del SAS - que tendrá naturaleza de grupo de trabajo - y constituido conforme a lo establecido en el Procedimiento 02 del Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS), aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad el 12 de marzo de 2025.

Son competencias de esta Comisión:

- a) Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- b) Impulsar y supervisar la puesta en marcha de las medidas previstas.
- c) Supervisar la ejecución del Plan, especialmente en lo relativo a las acciones establecidas.
- d) Recopilar e interpretar la información obtenida a través de los mecanismos de seguimiento, en particular los indicadores.
- e) Evaluar el impacto de las acciones implantadas y su adecuación al calendario previsto.
- f) Proponer acciones de mejora destinadas a corregir desviaciones y reforzar la implementación del Plan.
- g) Asistir a las reuniones convocadas y realizar los trabajos asignados.



- h) Asesorar sobre cuestiones o dudas relativas al Plan de Igualdad del SAS.
- i) Realizar el seguimiento de la actividad de los Comités Internos de Investigación en Situaciones de Acoso en el ámbito de la Administración Sanitaria.
- j) Elaborar los informes sobre el grado de cumplimiento de las medidas, de acuerdo con los plazos fijados en el Plan.
- k) Realizar el seguimiento de la actividad de las COI de los centros asistenciales del SAS.
- l) Cualesquiera otras competencias que expresamente se le atribuyan en el Plan o por normativa aplicable, o que sean acordadas por la propia Comisión.

En desarrollo de las competencias que tiene encomendadas la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá formular las recomendaciones que considere oportunas con el fin de mejorar, adecuar y homogeneizar los objetivos y medidas recogidos en los Planes Operativos de Igualdad, asegurando su coherencia con las previsiones establecidas en el Plan de Igualdad del SAS y desarrollando las funciones necesarias para la adecuada resolución de las posibles controversias o dudas que, en su caso, pudieran suscitarse.

El órgano directivo central del SAS con competencias en materia de igualdad establecerá las directrices técnicas y los modelos de evaluación aplicables, y será responsable de la emisión de los correspondientes informes con los resultados del conjunto de los centros asistenciales del SAS. Dicho órgano directivo consolidará la información recibida y elaborará, con periodicidad anual, los informes de evaluación del Plan, destinándose la correspondiente al cuarto año a la evaluación del Plan en su conjunto. De dichos informes se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación en sesión ordinaria.

A su vez, las Comisiones Operativas de Igualdad (COI), que tendrán naturaleza de grupos de trabajo, serán responsables del seguimiento de las medidas del Plan en su respectivo ámbito, remitiendo al órgano directivo central del SAS competente en materia de igualdad, la información relativa al nivel de cumplimiento y las dificultades detectadas, de acuerdo con las directrices emitidas por el mismo, y en todo caso, en consonancia con la periodicidad de las medidas establecidas en el Plan.



9.2 Herramientas de seguimiento y evaluación.

El análisis relativo a la implantación, eficacia e impacto de las medidas del Plan se efectuará, en la medida de lo posible, a partir de la información proveniente de los sistemas corporativos de información. Asimismo, cuando resulte necesario, se integrará la información sobre el grado de cumplimiento aportada por los centros asistenciales del SAS, al objeto de asegurar la máxima precisión en la valoración de los resultados.

Con el fin de homogeneizar la obtención y tratamiento de la información, se pondrán a disposición de las COI instrucciones específicas emitidas por la Dirección General de Personal para la evaluación de indicadores, que se realizarán a través de modelos normalizados o listas de verificación, facilitándoles a sus integrantes la formación necesaria para su correcta cumplimentación y para el adecuado desempeño de sus funciones.

9.3 Beneficios esperados para las personas trabajadoras del SAS.

Está previsto que la puesta en marcha de estas actuaciones genere una serie de beneficios directos para el personal del SAS. En primer lugar, integrar de forma transversal la igualdad de género en toda la organización, trasladando el Plan de Igualdad y sus ejes de actuación a los distintos ámbitos de negociación de la Dirección General de Personal.

Además, se espera que se lleve a efecto el refuerzo de la estructura de igualdad, mediante la implantación de las Comisiones de Igualdad (COI) y el desarrollo de un sistema de gestión en materia de Igualdad en el SAS (IgualSAS), con el que se pretende la coordinación de todas las acciones y medidas, de modo que impacte de manera homogénea entre todas las personas trabajadoras del SAS.

Asimismo, se ha incluido en el Plan la puesta en marcha de un itinerario formativo especializado, que permita a las personas trabajadoras del SAS adquirir conocimientos y dotarse de herramientas en igualdad y perspectiva de género. Este programa impacta en



distintos ámbitos y niveles de la organización de manera transversal, pretendiendo una mayor sensibilización y comprensión de las desigualdades existentes, facilitando entornos laborales más respetuosos y equitativos.

Igualmente, en el Plan está prevista la elaboración de informes y evaluaciones, que profundicen en el conocimiento de la situación real del personal y permita identificar las necesidades, barreras y oportunidades de manera rigurosa y que contribuyan a impulsar actuaciones más ajustadas a la realidad y, por tanto, más efectivas.

Además, con el objeto de mejorar la salud y el bienestar de las trabajadoras se ha propuesto la puesta en marcha del programa de vigilancia de la salud colectiva especialmente destinados a grupos de mujeres, promoviendo la vigilancia de la salud con enfoque de género.

Se propone además, el refuerzo de las acciones en otros ámbitos, como la elaboración de una guía de medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género o la difusión del Protocolo para la investigación interna de situaciones de Acoso, con el fin de promover entornos laborales más seguros y respetuosos para la plantilla del SAS.

9.4 Plazos de seguimiento y evaluación.

La evaluación se realizará con carácter anual - evaluaciones intermedias – siendo la correspondiente al cuarto año la evaluación final, estando esta última destinada a la valoración global del Plan e incluirá una memoria económica con la información disponible sobre los recursos destinados a la ejecución del Plan de Igualdad del SAS.



10. VIGENCIA

La vigencia del Plan será de cuatro años.

Durante el último año de vigencia del Plan de Igualdad del SAS, se impulsarán las actuaciones necesarias para el diseño del nuevo Plan de Igualdad, conforme a las fases previstas en el Procedimiento 04 del Sistema de Gestión de Igualdad (IgualSAS): “Diseño y elaboración del Plan de Igualdad del SAS”, aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad con fecha 18 de junio de 2025.

Dicho proceso estará dirigido a garantizar la continuidad de aquellas medidas evaluadas como eficaces, así como a identificar y abordar nuevos ámbitos de actuación que requieran intervenciones adicionales, con el objetivo de consolidar un sistema de mejora continua que favorezca el avance hacia una organización más equitativa e igualitaria.



11. ANEXOS

Anexo I. Cuestionario sobre Situación de la Igualdad en los centros asistenciales del SAS.

CUESTIONARIO SOBRE IGUALDAD EN LOS CENTROS ASISTENCIALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

A continuación, aparecerá un formulario con preguntas de fácil cumplimentación, relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Servicio Andaluz de Salud. Esta información es de gran utilidad para la elaboración de un DIAGNÓSTICO, en el marco de la puesta en marcha del Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Salud, que se está llevando a cabo desde la Dirección General de Personal.

Esta encuesta está compuesta por 54 preguntas que corresponden a 8 bloques, y el tiempo necesario para su cumplimentación está estimado en 15 minutos.

La información que usted nos aporte será tratada de forma confidencial, preservando su anonimato. Le garantizamos un tratamiento agregado de los datos de manera que no se podrá identificar respuestas particulares.

BLOQUE 1. PERCEPCIÓN GENERAL

→Indique su centro de trabajo en el desplegable: Provincia - DSAP/ AGS/ HOSPITAL.

1. Tiene Ud. Conocimiento de la existencia de un Plan de Igualdad en su centro:

- ☐ Sí
- ☐ No

2. En general ¿cuál es su nivel de satisfacción con lo que hace su Centro para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Ninguna satisfacción

Satisfacción total

1

2 3 4 5 6 7 8 9

10

3. ¿Cree que existe discriminación por razón de sexo entre el personal en su Centro?

- ☐ Sí



- No

4. En caso de que Sí y en su opinión, la discriminación por razón de sexo entre el personal de su centro se encuentra:
- Muy generalizada.
 - Bastante generalizada.
 - Poco generalizada.
 - Nada generalizada.
 - No sabe / no contesta.

BLOQUE 2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

5. El nivel que Ud. tiene actualmente en el SAS: ¿Es el máximo que aspira a alcanzar?
- Sí, es el máximo que deseo.
 - No, aspiro a alcanzar otro más alto.
 - Está por encima de lo que habría esperado estar cuando comencé a trabajar.
 - No sabe / no contesta.
6. ¿Se ha planteado Ud. alguna vez acceder a un puesto de mayor responsabilidad (con equipos a su cargo)?
- Sí, pero mis responsabilidades familiares me lo han impedido.
 - Sí, pero rechacé la idea por la responsabilidad asociada.
 - Sí, pero rechacé la idea por la posibilidad de tener que trabajar más horas.
 - Sí, lo he intentado y no he sido seleccionada o seleccionado.
 - Sí, y he accedido a puestos de responsabilidad.
 - No, nunca.
 - No sabe / no contesta
7. ¿Cree que existe igualdad de oportunidades para los dos sexos en la provisión de puestos directivos y cargos intermedios?
- No, se prefiere a un hombre.
 - No, se prefiere a una mujer.
 - Sí, ambos sexos tienen las mismas oportunidades.
 - No sabe / no contesta.



8. Si existieran posibilidades de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto), ¿cree Ud. que podría acceder a dicha promoción?
- ☐ Sí
 - ☐ No
9. ¿Ha participado Ud. en procesos de promoción profesional en los últimos 3 años? (debe entenderse promoción profesional por cambio a categoría superior, acceso a cargo intermedio o a puesto directivo).
- ☐ Sí
 - ☐ No
10. En caso de que SÍ: ¿cuál ha sido la razón principal? (Puede marcar varias opciones de respuesta):
- ☐ Quería ganar más dinero.
 - ☐ Quería realizar un trabajo más interesante.
 - ☐ Quería acercarme a una localización que me interesaba.
 - ☐ Quería asumir más responsabilidades.
 - ☐ Otros motivos: Especificar
 - ☐ No sabe / no contesta.
11. En caso de que NO: ¿cuál ha sido el motivo? (Puede marcar varias opciones de respuesta):
- ☐ No me apetece cambiar mi entorno laboral.
 - ☐ No quiero moverme de mi localidad/zona.
 - ☐ No puedo moverme de mi localidad/zona por razones familiares.
 - ☐ Los puestos ofertados no se adecuaban a mis expectativas profesionales/económicas.
 - ☐ Otros motivos: Especificar
 - ☐ No sabe / no contesta.
12. Ha ocupado Ud. en algún momento en el SAS un puesto de responsabilidad pero tuvo que dejarlo voluntariamente:
- ☐ Sí.
 - ☐ No.



13. En caso de que lo dejara, ¿cuál fue la razón o razones principales? (puede elegir varias opciones)
- ☐ Cambios en circunstancias familiares (nacimiento de descendencia/adopción, enfermedad familiar directo, otras).
 - ☐ Problemas de salud propios.
 - ☐ Estrés del puesto /sentía que las exigencias del puesto le superaban.
 - ☐ Conflictos con las personas a cargo.
 - ☐ Falta de apoyo de mis superiores.
 - ☐ Otros motivos: Especificar.
14. ¿Qué tipo de formación le permitiría conciliar mejor sus tareas profesionales y personales? (Puede marcar varias opciones de respuesta).
- ☐ La formación on line.
 - ☐ La formación semipresencial.
 - ☐ La formación semipresencial en la que toda (incluyendo asistencia, traslados, etc.) se realice en mi horario laboral.
 - ☐ La formación presencial.
 - ☐ La formación presencial en que toda (incluyendo asistencia, traslados, etc.) se realice en mi horario laboral.
 - ☐ La formación en horario no laboral.
 - ☐ No sabe /no contesta
15. ¿Ha realizado Ud. alguna vez actividades formativas de igualdad de género?
- ☐ Sí
 - ☐ No
16. En caso de que Sí ¿por qué motivos? (Puede marcar varias opciones de repuesta)
- ☐ Personalmente me interesaba el tema.
 - ☐ Lo consideré positivo para mi carrera profesional.
 - ☐ Lo necesité para desarrollar mi trabajo o para promocionar a un puesto mejor.
 - ☐ Fue obligatorio.
 - ☐ Otro motivo: Especificar
 - ☐ No sabe/no contesta.
17. En caso de que NO ¿por qué motivos? (Puede marcar varias opciones de repuesta)
- ☐ No me interesaba el tema.
 - ☐ No lo veía necesario.
 - ☐ No tenía tiempo/ tenía dificultades por cuestiones personales o de conciliación.
 - ☐ No existía o la desconocía.
 - ☐ Otro motivo: Especificar



- ☐ No sabe /no contesta.

BLOQUE 3. RETRIBUCIONES

18. En caso de realizar continuidades asistenciales o jornadas complementarias ¿considera Ud. que la variable sexo tiene alguna influencia?

- ☐ Sí.
- ☐ No.
- ☐ No sabe / no contesta

19. Si ha contestado Sí, indique la causa (puede seleccionar más de una):

- ☐ Los hombres pueden hacer más horas fuera de la jornada ordinaria porque asumen menos responsabilidades familiares.
- ☐ Las mujeres pueden hacer más horas fuera de la jornada ordinaria porque asumen menos responsabilidades familiares.
- ☐ Otra: Especificar.
- ☐ No sabe /no contesta

20. ¿Considera Ud. que en la valoración y percepción del Complemento al Rendimiento Profesional (CRP) influye de algún modo el sexo de la persona evaluada, sin justificación objetiva?

- ☐ Sí, las mujeres obtienen puntuaciones más altas.
- ☐ Sí, los hombres obtienen puntuaciones más altas.
- ☐ No, el sexo de la persona evaluada no influye en la valoración del rendimiento profesional.
- ☐ No sabe / no contesta.

21. ¿Considera Ud. que en la valoración y percepción del Complemento al Rendimiento Profesional (CRP) influye de algún modo el sexo de la persona evaluadora? (Puede elegir hasta dos opciones).

- ☐ Sí, las mujeres puntúan más alto a las mujeres.
- ☐ Sí, las mujeres puntúan más alto a los hombres.
- ☐ Sí, los hombres puntúan más alto a las mujeres.
- ☐ Sí, los hombres puntúan más alto a los hombres.
- ☐ No, el sexo de la persona evaluadora no influye en la valoración del rendimiento profesional.



BLOQUE 4: CONDICIONES DE TRABAJO

22. ¿Considera Ud. que el trabajo que realiza le permite “desconectar al finalizar la jornada laboral”, planificando su tiempo de trabajo y de descanso?
- ☐ Sí
 - ☐ No, pero la falta de desconexión no interfiere en mi vida personal y familiar.
 - ☐ No, y la falta de desconexión interfiere en mi vida personal y familiar.
 - ☐ No sabe / no contesta
23. ¿Cree que el trabajo que realiza, en las condiciones que lo realiza, afecta a su salud?
- ☐ Sí, positivamente.
 - ☐ Sí, negativamente.
 - ☐ No influye en mi salud.
24. En los últimos 12 meses, ¿ha padecido Ud. alguno de los siguientes problemas de salud vinculado con su puesto de trabajo?
- ☐ Problemas de audición
 - ☐ Problemas de piel
 - ☐ Dolor de espalda
 - ☐ Dolor muscular
 - ☐ Dolor de cabeza
 - ☐ Fatiga visual
 - ☐ Lesión (es). Especifique:
 - ☐ Ansiedad
 - ☐ Estrés
 - ☐ Depresión
 - ☐ Problemas de sueño
 - ☐ Cansancio general
 - ☐ Otro. Especifique:
25. En relación a la protección del embarazo, considera Ud. que son suficientes las medidas implantadas por el SAS para la protección de las gestantes en general:
- ☐ Sí.
 - ☐ No.
 - ☐ No conozco las medidas implantadas por el SAS en relación al embarazo.
 - ☐ No sabe / no contesta.



26. En caso de que Ud. haya tenido periodos de embarazo, parto y/o puerperio y lactancia materna durante su vida profesional en el SAS, considera que han repercutido negativamente en alguno de los siguientes aspectos (puede elegir más de una opción):

- ☐ Retribuciones.
- ☐ Promoción profesional.
- ☐ Formación.
- ☐ Concesión de permisos.
- ☐ No ha influido negativamente.
- ☐ No sabe / no contesta.

27. Globalmente y teniendo en cuenta las condiciones en que realiza su trabajo, indique como considera Ud, el nivel de estrés en el trabajo:

Nada estresante

Muy estresante

1 2 3 4 5 6 7 8 9

10

28. Durante los últimos 12 meses ¿ha sido objeto en el transcurso de su trabajo de alguna de las siguientes situaciones por parte de las personas a las que atiende?

- ☐ Ofensas verbales.
- ☐ Amenazas.
- ☐ Violencia física.
- ☐ Acoso sexual.
- ☐ Intimidación.

29. En su puesto de trabajo, Ud. percibe:

- ☐ Que se valora más el trabajo de las mujeres que de los hombres.
- ☐ Que se valora igual el trabajo de los hombres que de las mujeres.
- ☐ Que se valora más el trabajo de los hombres que el de las mujeres.
- ☐ No sabe / no contesta.

30. En todo caso, si pudiera elegir, ¿preferiría que la persona superior inmediata fuese...?

- ☐ Un hombre.
- ☐ Una mujer.
- ☐ Es indiferente.
- ☐ No sabe / no contesta.



31. En su entorno laboral en el SAS:

- Se toleran los comentarios machistas.
- Se tiene más en cuenta las opiniones de los hombres que las de las mujeres.
- Se prefiere que los jefes sean hombres.
- Son las mujeres las que más oportunidades tienen de progresar.
- Son los hombres los que más oportunidades tienen de progresar.
- La utilización sexista de lenguaje e imágenes de mujeres y hombres en los diferentes medios y soportes corporativos está erradicada.
- Se reconoce y se valora el trabajo que realizo.
- Conozco la normativa de igualdad de género de trabajadoras y trabajadores de la Junta de Andalucía.
- Sufro las consecuencias de la brecha salarial.
- Mi responsable directo/a me felicita y reconoce cuando hago un buen trabajo.
- He sentido apoyo de mis superiores para acceder a puestos de responsabilidad.
- Le consultan antes de fijar los objetivos de su trabajo.

BLOQUE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

32. En estos momentos, ¿tiene Ud. a su cargo personas con discapacidad, menores de 12 años o mayores dependientes?

- Menores de 12 años.
- Mayores dependientes.
- Personas con discapacidad.

33. En una escala de 1 a 5 (1 nunca y 5 siempre) en qué medida cree que:

- Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y familia.
- Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar.
- La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo.



34. ¿Ha utilizado alguna medida de conciliación personal, familiar o laboral? (ej. Reducción de jornada)

- ☐ Sí.
- ☐ No, no he tenido necesidad.
- ☐ No, tenía necesidad, pero no lo he utilizado.
- ☐ No, no me lo he planteado nunca.
- ☐ No, no me pareció una buena idea para mi desarrollo profesional.
- ☐ No sabe / no contesta.

35. En caso de que Sí, ¿cuál de las siguientes medidas de conciliación ha utilizado? (marque las opciones que correspondan)

- ☐ Reducción de jornada
- ☐ Flexibilidad horaria
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Otra: Especificar.

36. Si ha sido madre o padre prestando servicio en el SAS ¿disfrutó Ud. de los permisos de maternidad o paternidad a los que tenía derecho en el momento?

- ☐ No procede.
- ☐ No, no disfruté de los permisos.
- ☐ Sí, y lo disfruté por completo.
- ☐ Sí, pero no agoté el tiempo.
- ☐ No sabe / no contesta.

37. ¿Considera Ud. que tuvo algún tipo de consecuencia profesional? (puede elegir más de una opción):

- ☐ No.
- ☐ Sí, frenó mi carrera laboral.
- ☐ Sí, estuvo mal visto por mis compañeros y compañeras del centro/servicio/unidad por suponer más carga de trabajo.
- ☐ Sí, estuvo mal visto por la dirección del centro.
- ☐ Sí, tuvo otras consecuencias. Especificar.
- ☐ No sabe / no contesta.



38. ¿Cómo de necesarias le parecen las siguientes medidas de conciliación de la vida laboral o familiar? (0: nada necesarias a 5: totalmente imprescindibles)

- ☐ Permiso por cuidados de una persona mayor.
- ☐ Permiso por cuidados de persona dependiente.
- ☐ Permiso nacimiento hijo/a.
- ☐ Permiso por cuidado de un/a menor.
- ☐ Permiso por lactancia.
- ☐ Reducción de jornada.
- ☐ CUME (cuidado de hijos/as con cáncer o enfermedad grave).
- ☐ Excedencia cuidado de hijos o hijas.
- ☐ Excedencia cuidado de familiar.
- ☐ Reserva de plaza en centros de atención y cuidados (guarderías, aulas matinales, ludotecas, centros de día, residencias, etc.).
- ☐ Mayor flexibilidad de jornada: cómputo semanal de horas o bolsa de horas.
- ☐ Flexibilidad de entrada y salida por cuidado de hijos/as y mayores.
- ☐ Servicios de apoyo al cuidado de mayores, menores y dependientes cercano al centro de trabajo.
- ☐ Mayor número de horas de teletrabajo.

39. ¿Cuál es su grado de satisfacción con las medidas de conciliación adoptadas por el centro en el que trabaja?

- ☐ Muy satisfecho
- ☐ Satisfecho
- ☐ Poco satisfecho/a
- ☐ Nada satisfecho/a
- ☐ No sabe / no contesta
- ☐ No conozco las medidas de conciliación adoptadas por el centro.

40. ¿Considera Ud. que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?

- ☐ Sí.
- ☐ No.
- ☐ No sabe / no contesta.



BLOQUE 6. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN DISTINTOS ÁMBITOS.

41. ¿Ocupa o ha ocupado Ud. algún puesto / cargo / forma parte activa en alguno de los siguientes ámbitos (puede seleccionar varios) (formato tabla)

- ☐ Representación sindical (SI/NO)
- ☐ Sociedad Científica o Profesional (SI/NO)
- ☐ Equipo de investigación (SI/NO)
- ☐ Tribunales o Comisiones de Valoración en procesos selectivos del SAS (SI/NO)
- ☐ Comité de Seguridad y Salud de su centro (SI/NO)
- ☐ Otros Comités o Grupos de Trabajo en su centro (SI/NO)

BLOQUE 7: ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

42. ¿Conoce la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual, y por razón de sexo u otra discriminación en su ámbito laboral?

- ☐ Sí.
- ☐ No.
- ☐ No sabe / no contesta.

43. ¿Ha sufrido Ud. alguna de estas situaciones en su entorno laboral dentro del SAS? (Puede marcar varias opciones de respuesta).

- ☐ Abusos de poder.
- ☐ Desprecio hacia mi persona.
- ☐ Desprecio en público.
- ☐ Intentos de forzar una relación sexual.
- ☐ Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que me hayan hecho sentir incómoda/o.
- ☐ Miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos.
- ☐ Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- ☐ Contacto físico (tocamientos, manoseos, sujetar, acorralar...).
- ☐ Presiones físicas y psíquicas para tener contactos íntimos.
- ☐ Otras situaciones negativas. Especificar.
- ☐ No, en ningún caso.
- ☐ No sabe / no contesta.



44. En caso de que Sí: ¿cuál fue su reacción? (Puede marcar varias opciones de respuesta).

- ☐ Ninguna, porque no lo consideré acoso.
- ☐ No supe qué hacer.
- ☐ Se lo hice saber a la persona que provocó la situación.
- ☐ Seguí el protocolo.
- ☐ Lo comenté a compañeras y compañeros.
- ☐ Lo elevé y no hubo consecuencias.
- ☐ Tuve miedo a denunciarlo por vergüenza.
- ☐ No lo denuncié por miedo a represalias laborales.
- ☐ Tuve otra reacción: Especificar.
- ☐ No sabe / no contesta.

45. ¿Además de las medidas establecidas por Ley, considera necesario que se adopten medidas adicionales para la protección de las trabajadoras del SAS que sufren o han sufrido violencia por parte de sus parejas y exparejas (violencia de género)?

- ☐ Las medidas adoptadas son suficientes
- ☐ Posibilidad de cambio de centro de trabajo (movilidad geográfica)
- ☐ Cambios en horario (reducir o reordenar el tiempo de trabajo)
- ☐ Facilitar el teletrabajo
- ☐ Otras: (especificar)
- ☐ No sabe / no contesta

BLOQUE 8. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS /SOCIOLABORALES

46. Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

47. Edad:

48. Categoría: (Desplegable)



49. Máximo nivel de estudios que usted ha superado:

- ☐ Sin Estudios.
- ☐ Estudios Primarios.
- ☐ Estudios Secundarios Obligatorios.
- ☐ Estudios Secundarios NO Obligatorios (Bachiller/Formación Profesional Grado Medio).
- ☐ Técnico/a Superior Formación Profesional.
- ☐ Estudios Superiores Universitarios.

50. Grado de estudios requeridos para el puesto que ocupa:

- ☐ Sin Estudios.
- ☐ Estudios Primarios.
- ☐ Estudios Secundarios Obligatorios.
- ☐ Estudios Secundarios NO Obligatorios (Bachiller/Formación Profesional Grado Medio).
- ☐ Técnico/a Superior Formación Profesional.
- ☐ Estudios Superiores Universitarios.

Tiene Ud. alguna discapacidad reconocida superior al 33%:

- ☐ Sí.
- ☐ No.
- ☐ No sabe / no contesta.

51. Tipo de nombramiento actual:

- ☐ Puesto base fijo.
- ☐ Puesto base temporal.
- ☐ Personal en Formación.
- ☐ Cargo Intermedio.
- ☐ Personal Directivo.

52. Turno:

- ☐ Mañana.
- ☐ Tarde.
- ☐ Mañana y Tarde / Rotatorio sin noches.
- ☐ Noche.
- ☐ Rotatorio con noches.
- ☐ Otro.



53. Tiempo de servicios prestados en el SAS:

- Menos de 1 año
- Entre 1 - 5 años
- Entre 6 – 10 años
- Entre 11 – 15 años
- Entre 16 – 20 años
- 21 o más años

Anexo II. Tabla 1. Índice de concentración por sexo, nivel asistencial y forma de ocupación del puesto. Primer Semestre 2024.

	TOTAL					ATENCIÓN HOSPITALARIA					ATENCIÓN PRIMARIA				
	MUJERES		HOMBRES		BRECHA DE GÉNERO	MUJERES		HOMBRES		BRECHA DE GÉNERO	MUJERES		HOMBRES		BRECHA DE GÉNERO
FIJO	40485	45,39%	16381	46,56%	-1,16%	31256	45,42%	10887	43,61%	1,80%	9229	45,26%	5495	53,74%	-8,49%
FIJO PROVISIONAL	7535	8,45%	3841	10,92%	-2,47%	5227	7,59%	2838	11,37%	-3,77%	2309	11,35%	1003	9,78%	1,57%
TEMPORAL	36741	41,19%	12629	35,89%	5,30%	29289	42,56%	9420	37,74%	4,82%	7452	36,59%	3209	31,39%	5,20%
FORMACIÓN	4389	4,92%	2173	6,17%	-1,25%	3008	4,37%	1655	6,63%	-2,26%	1381	6,79%	517	5,07%	1,73%
PLAZA VINCULADA	42	0,05%	163	0,46%	-0,41%	41	0,06%	161	0,65%	-0,59%	1	0,01%	1	0,01%	-0,01%



Anexo III. Tabla 2. Distribución por categoría y sexo de la plantilla del SAS. Primer semestre 2024.

Categoría	MUJERES	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		BRECHA DE GÉNERO
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Administrativo/a	2559	1038	71,15%	28,85%	2,87%	2,95%	-0,08%
Auxiliar Administrativo/a	5955	1101	84,39%	15,61%	6,68%	3,13%	3,55%
TCAE	17527	1811	90,64%	9,36%	19,66%	5,15%	14,51%
Celador/a	3878	3201	54,77%	45,23%	4,35%	9,10%	-4,75%
Celador/a Conductor/a	624	2212	21,96%	78,04%	0,70%	6,29%	-5,59%
Cocinero/a	160	253	39,10%	60,90%	0,18%	0,72%	-0,54%
Diplomado/a Sanitario/a en Formación	481	60	88,84%	11,16%	0,54%	0,17%	0,37%
Directivo/a	176	215	45,14%	54,86%	0,20%	0,61%	-0,41%
Enfermero/a del trabajo	36	18	66,50%	33,50%	0,04%	0,05%	-0,01%
Enfermero/a Salud Mental	223	60	78,58%	21,42%	0,25%	0,17%	0,08%
Enfermero/a EBAP/DA	6704	2631	71,82%	28,18%	7,52%	7,48%	0,04%
Enfermero/a Hospital	19997	4478	81,71%	18,29%	22,43%	12,73%	9,70%
Epidemiólogo/a de AP	45	21	65,67%	34,33%	0,05%	0,06%	-0,01%
Farmacéutico/a	250	74	76,78%	23,22%	0,28%	0,21%	0,07%
Farmacéutico/a de AP	98	32	74,98%	25,02%	0,11%	0,09%	0,02%
FEA	7435	5638	56,88%	43,12%	8,34%	16,03%	-7,69%
Fisioterapeuta	847	341	71,25%	28,75%	0,95%	0,97%	-0,02%
Personal de Lavandería	642	98	86,85%	13,15%	0,72%	0,28%	0,44%
Licenciado/a Sanitario/a en Formación	3905	2110	64,90%	35,10%	4,38%	6,00%	-1,62%
Personal de Limpieza	294	32	90,10%	9,90%	0,33%	0,09%	0,24%
Mantenimiento de Edificios e Instalaciones	36	1185	3,00%	97,00%	0,04%	3,37%	-3,33%
Matrón/a	1088	208	84,01%	15,99%	1,22%	0,59%	0,63%
Medico/a Familia EBAP	4359	2983	59,39%	40,61%	4,89%	8,48%	-3,59%
Medico/a Familia SCCU	1114	795	58,33%	41,67%	1,25%	2,26%	-1,01%
Monitor/a	71	32	69,46%	30,54%	0,08%	0,09%	-0,01%
Odontólogo/a	160	106	60,44%	39,56%	0,18%	0,30%	-0,12%
Otro Personal Facultativo	80	46	62,78%	37,22%	0,09%	0,13%	-0,04%
Otro Personal Técnico Grado Medio	0	4	31,07%	68,93%	0,00%	0,01%	-0,01%
Pediatra EBAP	829	250	76,75%	23,25%	0,93%	0,71%	0,22%
Personal de Gestión y Servicios. Grupo A	437	408	51,67%	48,33%	0,49%	1,16%	-0,67%
Personal de Gestión y Servicios. Grupo B	303	443	40,89%	59,11%	0,34%	1,26%	-0,92%
Personal Vinculado Diplomado	9	7	59,82%	40,18%	0,01%	0,02%	-0,01%
Personal Vinculado Licenciado	27	155	16,57%	83,43%	0,03%	0,44%	-0,41%
Pinche	1863	795	70,13%	29,87%	2,09%	2,26%	-0,17%
Resto Personal Administración Grupos C y D	27	84	21,20%	78,80%	0,03%	0,24%	-0,21%
Resto Personal de Hostelería	285	63	81,97%	18,03%	0,32%	0,18%	0,14%
Resto Personal de Mantenimiento	9	317	3,46%	96,54%	0,01%	0,90%	-0,89%
Técnico/a Especialista en Electromedicina	0	14	6,14%	93,86%	0,00%	0,04%	-0,04%
Técnico/a Especialista Logofonetría	36	7	84,54%	15,46%	0,04%	0,02%	0,02%
Técnico/a Sanitario/a	4912	1238	79,88%	20,12%	5,51%	3,52%	1,99%
Técnico/a Sanitario/a Grado Medio	481	95	83,19%	16,81%	0,54%	0,27%	0,27%
Telefonista	223	56	79,23%	20,77%	0,25%	0,16%	0,09%
Terapeuta Ocupacional EBAP/DA	18	0	97,14%	2,86%	0,02%	0,00%	0,02%
Terapeuta Ocupacional Hospital	134	21	86,42%	13,58%	0,15%	0,06%	0,09%
Trabajador/a Social	571	98	85,55%	14,45%	0,64%	0,28%	0,36%
Veterinario/a	232	341	40,52%	59,48%	0,26%	0,97%	-0,71%
SAS	89151	35174	71,71%	28,29%	100,00%	100,00%	



Han participado en la elaboración del presente Plan de Igualdad, en calidad de integrantes o prestando asesoramiento a la Comisión Negociadora de Igualdad del Servicio Andaluz:

Rosario María Arenilla Rodríguez	Manuel Cansino Pastor (SATSE)
Maria Dolores Cano García	Gloria García Romero (SATSE)
Maria José Castro Ruiz	Antonio Pinillos Muñoz (SATSE)
Valle García Sánchez	Carmen Serrano Martínez (SMA)
Esther María Márquez Hierro	Ana Pagador Paz (SMA)
Antonio Oliva Ramírez	Margarita Valero Sánchez (SMA)
Mario Osuna Alcázar	Cecilia Cueva Navarro (CSIF)
Nuria Queralto Hernández	Patricia Jiménez Torres (CSIF)
Isabel María Ródenas Luque	Ascensión Serrano Martín (CSIF)
Sonia Ruiz Rodríguez	Isabel Márquez García (CCOO)
Ana Leticia Santos Romero	Paula Sáenz Vera (CCOO)
José Luis Sedeño Ferrer	Cristina Álvarez Talaverón (UGT)
Carmen María Calvo Ladra	Blanca Espinosa Gallardo (UGT)
Inmaculada Mateo Rodríguez (EASP)	

