



# I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y de la Defensoría de la Infancia y Adolescencia de Andalucía

Diciembre 2022

Este documento contiene la redacción del **I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía.**

**Dirección:**

**Comisión Negociadora**

Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía

**Asistencia técnica:**

Grupo Considera, S.L.

(imagen de portada: Freepik)

Diciembre 2022

## ÍNDICE

Compromiso del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía con la igualdad de género.....	5
1. Presentación y contexto de los trabajos realizados.....	7
1.1 Presentación.....	7
1.2 El dPA: contexto de la institución.....	8
2. El proceso de elaboración del Plan.....	10
3. Finalidad del I Plan de Igualdad y Principios rectores.....	11
4. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia.....	13
5. Diagnóstico organizacional: Resumen.....	14
6. Objetivos del I Plan.....	17
7. Líneas y acciones.....	19
7.1. Formación y desarrollo profesional.....	19
7.2. Conciliación y corresponsabilidad.....	24
7.3. Enfoque de género en el dPA.....	32
7.4. Violencia de género y espacio de trabajo seguro.....	39
8. Ejecución, seguimiento y evaluación.....	45
9. Cronograma.....	47

## **Índice de Ilustraciones**

Ilustración 1. Articulación estratégica del I Plan de Igualdad del dPA.....	18
Ilustración 2. Articulación estratégico Objetivo General 1.....	19
Ilustración 3. Articulación estratégico Objetivo General 2.....	24
Ilustración 4. Articulación estratégico Objetivo General 3.....	32
Ilustración 5. Articulación estratégico Objetivo General 4.....	39

## Compromiso del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía con la igualdad de género

El Defensor del Pueblo Andaluz y la Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía (en adelante dPA) manifiesta su compromiso en la alineación de la Institución que dirige con el logro de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), potencia la prioridad asumida en adoptar medidas enfocadas a conseguir un equilibrio real entre hombres y mujeres, destacando que no son las mujeres en soledad las responsables de impulsar este tipo de actuaciones, sino el conjunto de la sociedad.

Para alcanzar estos objetivos resulta imprescindible **incorporar la igualdad de género**, en la organización y funcionamiento de las Instituciones, sin dejar atrás el inaplazable compromiso que también se tiene con los objetivos relacionados con el trabajo decente, el crecimiento económico y el fin de la pobreza, y que, mayoritariamente, sigue teniendo rostro de mujeres. Este objetivo será difícilmente alcanzable si dentro de las Instituciones Públicas no se garantiza una cultura cohesionada, y de equilibrio, entre hombres y mujeres.

Es por ello que esta Defensoría, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como resultado del compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta Institución, como principio básico y transversal, que permita el desarrollo de una sociedad andaluza más justa, equitativa y cohesionada, ha decidido la elaboración e implantación del **I Plan de Igualdad del dPA**.

El I Plan de Igualdad del dPA responde a una de las acciones planificadas en desarrollo de la Estrategia 2021-2024, que reitera la obligación asumida de integrar dicha igualdad en relación a los puestos de trabajo y a los de responsabilidad institucional, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo; el fomento de una participación paritaria en los órganos de representación de la Defensoría, así como el pacto para adoptar las medidas de conciliación y corresponsabilidad que sean necesarias, y que permitan el desarrollo profesional de las mujeres.

A estos efectos, se deberá proceder, tras la firma del presente compromiso, a la constitución de la comisión negociadora, de conformidad con las previsiones del Real Decreto 901/2020, 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.

A este respecto, se invita a todo el personal de la Institución, a una implicación profunda en el objetivo perseguido y a prestar la mayor colaboración que sea requerida en la cumplimentación de los trabajos preparatorios a la redacción del diagnóstico y del documento I Plan de Igualdad del dPA, a fin de que este llegue a buen puerto y a ser una incuestionable realidad en el presente ejercicio.

Para llevar a cabo el propósito de trabajar día a día por la **igualdad de oportunidades**, se llevará a cabo el fomento de medidas que supongan mejoras de la situación presente, acordadas y consensuadas por la representación institucional y de su personal, arbitrándose a tal fin los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de su ejecución, a fin de lograr la consecución final de este objetivo, que no es otro que el de alcanzar **la plena igualdad de género en el conjunto de la sociedad**.

***"Todas las desgracias del mundo provienen del olvido y el desprecio que hasta hoy se ha hecho de los derechos naturales e imprescindibles de ser mujer". Flora Tristán .***

Lo que suscribe en Sevilla a 14 de marzo de 2022.

Jesus Maeztu

## 1 Presentación y contexto de los trabajos realizados

---

### 1.1 Presentación

El I Plan de Igualdad del dPA responde a una de las acciones planificadas en desarrollo de la Estrategia 2021-2024, que reitera la obligación asumida de integrar la igualdad en relación a los puestos de trabajo y a los de responsabilidad institucional, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo; el fomento de una participación paritaria en los órganos de representación de la Defensoría, así como el pacto para adoptar las medidas de conciliación y corresponsabilidad que sean necesarias, y que permitan el desarrollo profesional de las mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983, y en las conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente en el logro de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación salarial, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral de las mujeres, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es aún hoy una tarea pendiente, perviviendo diferencias de género que afectan al reconocimiento en condiciones de igualdad de la contribución de las mujeres al desarrollo social, cultural y económico de nuestras sociedades.

En la Constitución Española el artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esta dirección, afirmando en artículo 10.2, como uno de sus objetivos básicos, que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, en su artículo 15 se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y en su artículo 14 de prohibición de la discriminación, prohíbe particularmente la ejercida por razón de sexo.

En los entornos laborales es donde las brechas y desigualdades de género han sido más estudiadas, como así lo destacan numerosos organismos internacionales, estatales y regionales, y para las que se han articulado más normas e instrumentos encaminadas a su eliminación. Estas diferencias en el contexto laboral se aprecian en diversos factores claves, desde los itinerarios de formación y capacitación, que determinan ocupaciones diferenciadas, a elementos básicos vinculados a otros roles y estereotipos que afectan a las trayectorias profesionales, las condiciones laborales y la retribución salarial.

Superar esta situación implica que las dinámicas sociales por las que se reivindican y logran derechos en igualdad de condiciones se complementen con políticas públicas para contribuir a reducir y eliminar las brechas e irregularidades, favoreciendo la integración de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de oportunidad y trato. En este sentido, el desarrollo e implementación de los Planes de Igualdad representa una herramienta eficaz para subsanar las desigualdades de género y avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Actualmente, se cuenta con un importante marco normativo que asegura la igualdad, al menos de manera formal, como valor fundamental que debe inspirar a las organizaciones en la gestión de los recursos humanos y también en el desarrollo de su actividad.

De este modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada en materia de planes de igualdad con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras han de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En este sentido, la obligatoriedad para las administraciones o instituciones públicas de contar con un Plan de Igualdad se deriva de 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 (TREBEP), que establece que: *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

Este párrafo implica que todas las Administraciones Públicas (con independencia del número de trabajadores) deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el contexto andaluz, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía exhorta a la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales a elaborar cada cuatro años planes de igualdad en el empleo dónde establecer los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

Además, el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, queda especificado en el Real Decreto 901/2020, 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.

## 1.2 El dPA: contexto de la Institución

El Defensor del Pueblo Andaluz y la Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía es el comisionado del Parlamento de Andalucía, designado para proteger los derechos y libertades fundamentales de la ciudadanía en el ámbito de la Comunidad Autónoma, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de las Administraciones públicas de Andalucía dando cuenta al Parlamento y desempeñando sus funciones con autonomía y según su criterio. Para ello, no se encuentra sujeto a mandato imperativo alguno ni recibe instrucciones de ninguna autoridad (Artículo primero del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Defensor del Pueblo Andaluz).

A lo largo de la historia, existen muchas figuras o instituciones que en nombre del pueblo se encargaban de mediar ante el poder de las autoridades. En democracia, el Defensor del Pueblo (o figuras análogas), se trata de una figura consolidada y que desempeña un papel fundamental para subsanar los posibles discriminaciones y abusos de los poderes públicos hacia la ciudadanía. En Andalucía el Defensor del Pueblo Andaluz se crea con la aprobación de su Estatuto de Autonomía en 1981, momento solemne en el que se culmina el largo camino de Andalucía por su autogobierno, estando actualmente regulado por el nuevo Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2019.

El Defensor es nombrado por el Pleno del Parlamento de Andalucía. Para el auxilio en el ejercicio de sus funciones al Defensor del Pueblo Andaluz, se encuentran las Adjuntías, siendo las personas que asumen el cargo nombradas por el Defensor, titular de la Institución, previa conformidad con la Comisión de Gobierno Interior y Derechos Humanos del Parlamento de Andalucía. El resto del personal al servicio de dPA será considerado como personal al servicio del Parlamento de Andalucía. Su selección se realiza conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, recayendo la decisión última de su nombramiento en el Defensor.

La capacidad del dPA es muy amplia y se adapta a la variedad de casos en los que las personas se relacionan con todas las modalidades de Administraciones y Entidades Públicas. De este modo, toda persona, sin distinción de edad, origen, residencia, nacionalidad, sexo o incapacidad legal, puede solicitar la intervención del dPA si considera que se han perjudicado sus derechos o libertades. Así como las asociaciones, entidades o cualquier otro tipo de persona jurídica.

Sus competencias, organización y funcionamiento están regidas por el Estatuto de Autonomía para Andalucía; Ley 9/1983, de 1 de diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz; Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía; el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Defensor del Pueblo Andaluz y el ACUERDO de 2 de septiembre de 2002, sobre Estatuto de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz.

## 2 El proceso de elaboración del Plan

Tal y como establece la normativa vigente (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) el I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía y su diagnóstico previo son resultado de un proceso de negociación, de tal forma que se ha constituido una Comisión Negociadora del Plan para la validación metodológica y de los contenidos, que tras la entrada en vigor del presente Plan queda transformada en la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad del dPA como responsable de su implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado entre los meses de octubre y diciembre de 2022 y se ha organizado a lo largo de 4 fases de trabajo: Fase 0) Planificación, gestión y comunicación del trabajo; Fase 1) Creación de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad; Fase 2) Diagnóstico y Fase 3) Elaboración y programación del I Plan de Igualdad del dPA.

La metodología empleada parte de un enfoque mixto, integral, multidimensional y participativo; dónde la perspectiva de género constituye el eje vertebrador del análisis y de la planificación estratégica realizados.

A lo largo de este proceso se han analizado diversas fuentes de información, primarias y secundarias.

Como fuentes primarias se ha empleado la información registral relativa a la plantilla del dPA; la normativa de aplicación a la Institución y se ha revisado el Protocolo de prevención y actuación del Defensor del pueblo andaluz en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, con el objetivo de asegurar la correcta incorporación de la perspectiva de género en el mismo.

La información procedente de fuentes secundarias es la generada a partir de la encuesta a la plantilla del dPA y de las entrevistas en profundidad realizadas a personas de la defensoría con los siguientes perfiles: responsable de recursos humanos en la entidad, responsable de comunicación, representante de las personas trabajadoras y persona designada por el Defensor del Pueblo Andaluz como representante de la Institución.

En lo que respecta a la encuesta, destaca el alto grado de implicación de la plantilla, en la que ha participado el 77,9% de la plantilla, esto es 60 personas de las 77 al servicio del dPA y contando con la participación de 39 mujeres y 21 hombres.

La Comisión de Negociación se ha reunido en tres ocasiones:

Fecha de reunión	Tipo de reunión
<b>6 de octubre de 2022</b>	Constitución de la Comisión Negociadora
<b>30 de noviembre de 2022</b>	Validación del Diagnóstico Organizacional de Género
<b>14 de diciembre de 2022</b>	Validación de la Estrategia del I Plan de Igualdad del dPA.

Fruto de este trabajo se presenta el I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía.

### 3 Finalidad del I Plan de Igualdad y Principios rectores

El I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía se concibe como un instrumento práctico para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que se identifiquen en el ámbito de la Institución, así como para avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos las políticas y procesos que se desarrollan en cumplimiento de su misión.

Así, el Plan de Igualdad, sin perjuicio de que se puedan instrumentar otras acciones, tiene la **finalidad** de integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades como principio básico y transversal de la Institución y como objetivo de la política del dPA, particularmente en lo que corresponde a la gestión de las personas para velar por la prevención y erradicación de cualquier posible discriminación por razón de sexo en el dPA, prestando especial atención a la prevención y protección eficaz ante la detección de situaciones de acoso y violencia sexual y/o por motivos de género.

Los **compromisos** concretos del dPA en relación con el I Plan de Igualdad son los siguientes:

- Facilitar que la Comisión de Igualdad lleve a cabo todas sus funciones de coordinación y supervisión de las actividades a desarrollar.
- Dar cumplimiento al desarrollo de las acciones que se aprueben, en función de los recursos humanos y técnicos disponibles.
- Hacer un seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad cumpliendo exhaustivamente con la normativa y regulación vigente, e incorporando las modificaciones y novedades que a nivel estatal y autonómico que se vayan produciendo.

Para ello, el Plan de Igualdad se inspira en una serie de **principios rectores** que han guiado su proceso de elaboración y que regirán el plan de acción que se desarrolla a través de las líneas de actuación y medidas que contempla.

- **Igualdad y no discriminación:** se persigue la incorporación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades y trato para lograr el desarrollo y modernización social, evitando discriminaciones sexistas.
- **No neutralidad de las intervenciones de la Administración** respecto a las desigualdades y situaciones discriminatorias. Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Transversalidad:** supone integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de la Institución y como objetivo de la política del dPA, particularmente en lo que se refiere a la gestión de las personas.
- **Visibilidad de las mujeres.** Valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las mujeres mostrando referentes a la sociedad en una doble vertiente: la capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las mujeres.

- **Corresponsabilidad**, para que los hombres y las mujeres tengan los mismos deberes y obligaciones en el ámbito público y privado, en el mercado de trabajo, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.
- **Participación**. Los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos.
- **Cooperación institucional**. Para lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea un principio horizontal de la actividad pública. Supone que todas las organizaciones que colaboran con el dPA se comprometan en la implementación del Plan.
- **Transparencia**. Rendición de cuentas sobre el desarrollo e implementación del Plan, comunicando los avances logrados y los recursos públicos empleados, a través de su seguimiento, evaluación y la devolución de resultados.

## 4 **Ámbito de aplicación y periodo de vigencia**

---

El I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia será de aplicación para:

- Todas las personas trabajadoras en el dPA, y a los instrumentos y políticas que se aprueben e implementen para su gestión, así como para aquellas que se encuentren vinculadas a la Institución a través de programas de becas o prácticas.
- Personas y empresas proveedoras de servicios esenciales para el desarrollo del trabajo del dPA.

Además, también se tratará de impulsar la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en los siguientes ámbitos:

- Las políticas y procesos clave del dPA (comunicación, mediación, intervención, información y atención a la ciudadanía, etc.).
- Las actividades organizadas por dPA como espacio de participación para la ciudadanía, profesionales, asociaciones, administración y otras entidades.

El I Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años a partir de fecha de su entrada en vigor, 2023-2026, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan.

No obstante, para asegurar que durante su vigencia el Plan se ajusta a la realidad y necesidades de la Institución, se prevén mecanismos de ajuste en su Sistema de Seguimiento y Evaluación.

---

## 5 Diagnóstico organizacional: Resumen

El diagnóstico organizacional, desde la perspectiva de género, supone el estudio detallado de la composición de la plantilla y de la participación de las mujeres y de los hombres en la entidad, y de la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres en el Defensor del Pueblo Andaluz y la Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía.

Además, profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos, políticas, estrategias y todas las actividades que realiza la Institución.

En su desarrollo se contemplan todas las materias enumeradas en el Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; además de haberse considerado oportuno incluir en el análisis cuestiones relativa a la percepción de la igualdad de la plantilla del dPA y al uso de un lenguaje y comunicación no sexista.

De este modo, la información derivada del proceso de diagnóstico permite identificar, por un lado, las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad de oportunidades y trato, y, por otro, las directrices a desarrollar en el I Plan de Igualdad para mejorar las situaciones de desequilibrio que se detecten.

A continuación, se presentan las conclusiones que emanan del diagnóstico realizado en el contexto del dPA:

- La **plantilla del dPA muestra una mayor presencia de mujeres que de hombres**, en una proporción ligeramente superior al principio de presencia equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007.
- La plantilla, en términos generales está **consolidada en edad y antigüedad, en mayor medida para los hombres frente a las mujeres**, observándose una incorporación progresiva de las mujeres en la Institución. Dadas las particularidades del dPA, a excepción de los altos cargos (el Defensor y las Adjuntas), el resto de la plantilla se trata de personal eventual.
- **Las mujeres están presentes de manera mayoritaria en los puestos de responsabilidad de la Institución**, por lo que no se detecta segregación vertical.
- En algunos departamentos **se da cierta segregación horizontal**, por la cual determinados puestos (conductores, responsable de mantenimiento) solo lo desempeñan hombres, y otros vinculados a la administración y secretariado lo desempeñan casi en exclusiva mujeres.
- La plantilla del dPA cuenta con una alta formación y cualificación. **Las mujeres están más sobre cualificadas que los hombres en relación con la titulación exigida por el puesto que desempeñan**. A pesar de estos casos, la situación es de ajuste mayoritario de las contrataciones de dPA a la titulación exigida.
- **No se detectan barreras importantes de género en el acceso y promoción en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres**. No obstante, **las mujeres identifican en mayor proporción las barreras** a las que se enfrentan a la hora de incorporarse y mantenerse en el mercado laboral: **las principales barreras son el cuidado de personas dependientes y/o**

**con discapacidad y las responsabilidades familiares y/o domésticas, seguidas de la maternidad.**

- Además, destaca el alto porcentaje, más de mujeres que de hombres, que coinciden en señalar que atender otras tareas relacionadas con el trabajo, la familia y la vida cotidiana (ocio, tiempo, libre, deporte, etc.) han **dificultado el desarrollo de su formación en el dPA**. Estos datos apuntan a las oportunidades de revisar la política formativa del dPA para adaptarla a las necesidades de conciliación de la plantilla y facilitar el desarrollo de las acciones planteadas.
- **La organización del trabajo (necesidades especiales de flexibilidad, movilidad, etc.)** genera mayores dificultades entre las mujeres que los hombres para el adecuado y efectivo desempeño de las funciones: las mujeres muestran más dificultades para **compaginar trabajo con movilidad, flexibilidad horaria o disponibilidad** que los hombres.
- **Las condiciones personales (edad, responsabilidad sobre dependientes, etc.), presentan un cierto patrón sexista por la mayor atribución de las responsabilidades a las mujeres frente a los hombres**, que evidencia el impacto de los roles de género sobre mujeres y hombres y se refleja en:
  - El cuidado de los hijos e hijas, así como de otras personas dependientes a cargo, ha limitado en mayor medida la carrera profesional y desarrollo personal de las mujeres en comparación con los hombres, según las afirmaciones recogidas en la encuesta.
  - Las mujeres han expresado en mayor proporción que los hombres necesitar medidas de conciliación personal, familiar y profesional.
  - Los hombres se apoyan en mayor medida frente a las mujeres en sus parejas, o de las madres de sus hijos/as, para atender y cuidar a las personas dependientes, mientras que las mujeres encuentran ese apoyo en otros familiares o en personas cuidadoras profesionales.
- **Uso y percepción desigual sobre las medidas de conciliación entre mujeres y hombres:**
  - Las mujeres opinan en mayor medida que mujeres y hombres no usan por igual las medidas de conciliación, abriéndose oportunidades para que el dPA refuerce o profundice en la información dada sobre el derecho de conciliación y corresponsabilidad.
  - Mientras, los hombres motivan el no hacer uso de estas medidas en que limitan su desarrollo profesional, manifestando que son conscientes de que las tareas y responsabilidades de cuidados, pero evidenciando cierta creencia de asumir más responsabilidades de las que se tienen ya que los hombres que han solicitado acogerse a las medidas de conciliación del dPA constituyen un grupo reducido.
  - Las medidas para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y personales percibidas como más necesarias por la plantilla del dPA son: el teletrabajo, la flexibilidad de entrada y salida, la posibilidad de acudir a citas médicas con familiares dependientes y la bolsa de horas.
  - Como propuestas en este ámbito, se sugiere ampliar la flexibilidad de horario del dPA, ampliar el actual sistema de teletrabajo y extender el derecho de acompañamiento

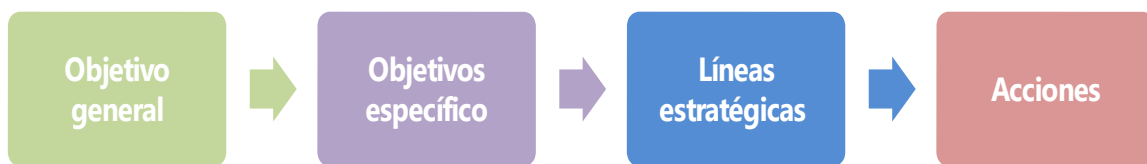
médico a personas dependientes a otros trámites de la vida cotidiana y reconocer la filiación independiente del estado civil.

- **En el análisis de retribución no se detectan brechas de género en el salario base**, aunque sí leves diferencias en la retribución por complementos, especialmente entre los específicos. El grupo en el que mayor diferencia salarial se ha observado es el Grupo C2, situación derivada de las diferentes tareas, funciones y dedicación exigida por los puestos ocupados por mujeres y por hombres en dicho grupo.
- **La mayoría de las mujeres, y en mayor proporción que los hombres, considera que los recursos y/o herramientas de las que dispone el dPA para asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexista y por razón de género aún tienen un amplio margen de mejora.** La puesta en marcha del protocolo, aún en versión de borrador, y su difusión puede contribuir a reducir esta percepción.
- En lo que respecta a salud laboral, **las mujeres han estado más tiempo de baja que los hombres**, siendo interesante indagar en posibles factores internos del dPA que tengan un mayor impacto sobre la salud de las mujeres.
- **Mujeres y hombres reconocen que de manera gradual se va extendiendo en uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna del dPA y que la comunicación externa del dPA se realiza siguiendo parámetros no sexistas**, aunque las mujeres son más sensibles al empleo del masculino genérico y de otras fórmulas que pueden reforzar estereotipos de género.
- En cuanto a la **imagen que se proyecta al exterior, mujeres y hombres del dPA señalan que la aprobación de su I Plan de Igualdad va a contribuir a dar una imagen más moderna y comprometida con la igualdad de la Institución.** No obstante, **las mujeres muestran un menor optimismo** en este sentido en comparación con los hombres, quizás atribuible a una mayor conciencia entre las mujeres del carácter estructural de la desigualdad.

## 6 Objetivos del I Plan

El I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia en Andalucía, concreta e institucionaliza el compromiso de la Institución con el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

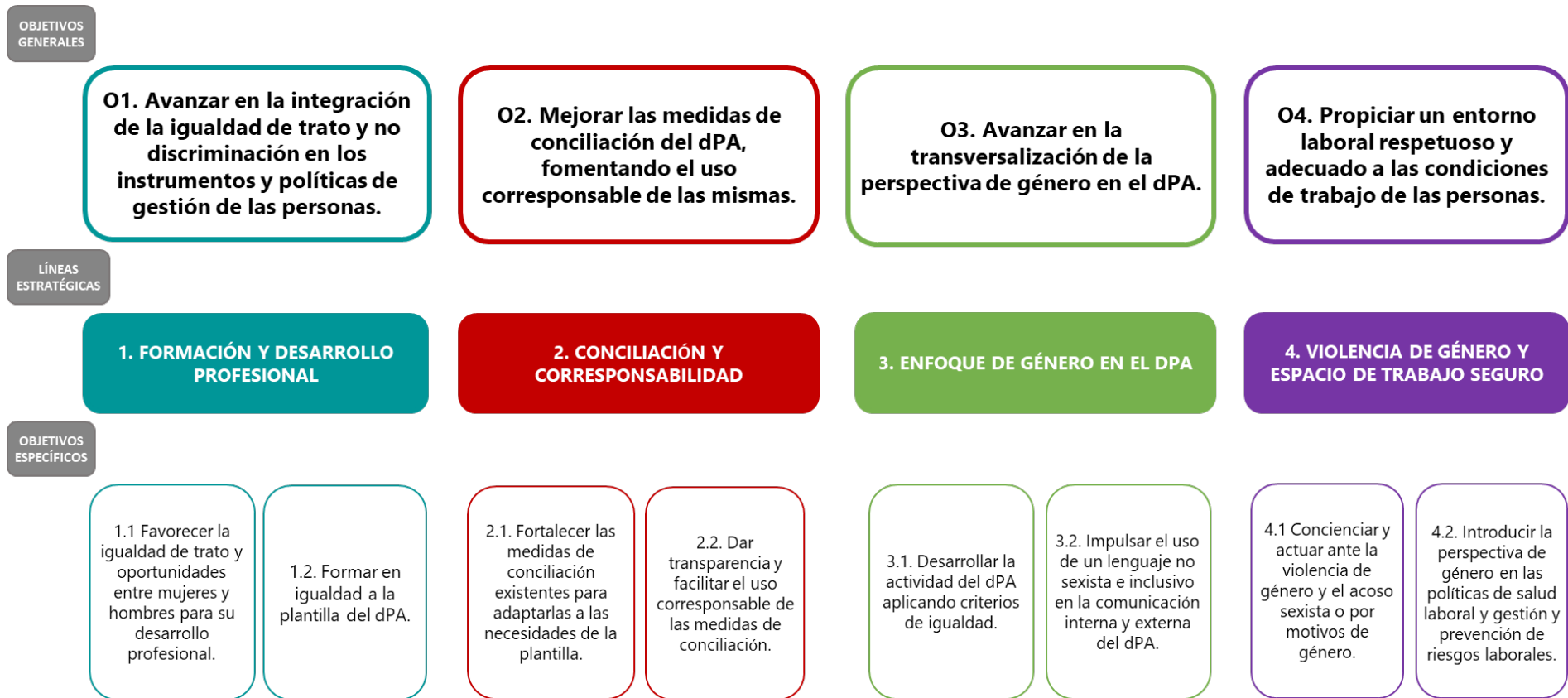
Para alcanzar este objetivo, se articula en cuatro niveles de programación: objetivo general, objetivos específicos, líneas estratégicas y acciones, siguiendo criterios de pertinencia, relevancia, coherencia y viabilidad.



De esta forma, se planifica desde lo más global, objetivo general, a lo más operativo, medidas, y se evaluará en sentido inverso para comprobar como la implementación de las actuaciones permite lograr los resultados esperados.

La propuesta estratégica del I Plan de Igualdad del dPA se compone de 4 objetivos generales, 4 líneas estratégicas y 8 objetivos específicos que se desarrollan en 22 acciones, de la siguiente forma:

**Ilustración 1. Articulación estratégica del I Plan de Igualdad del dPA**



Fuente: Elaboración propia.

## 7 Líneas y acciones

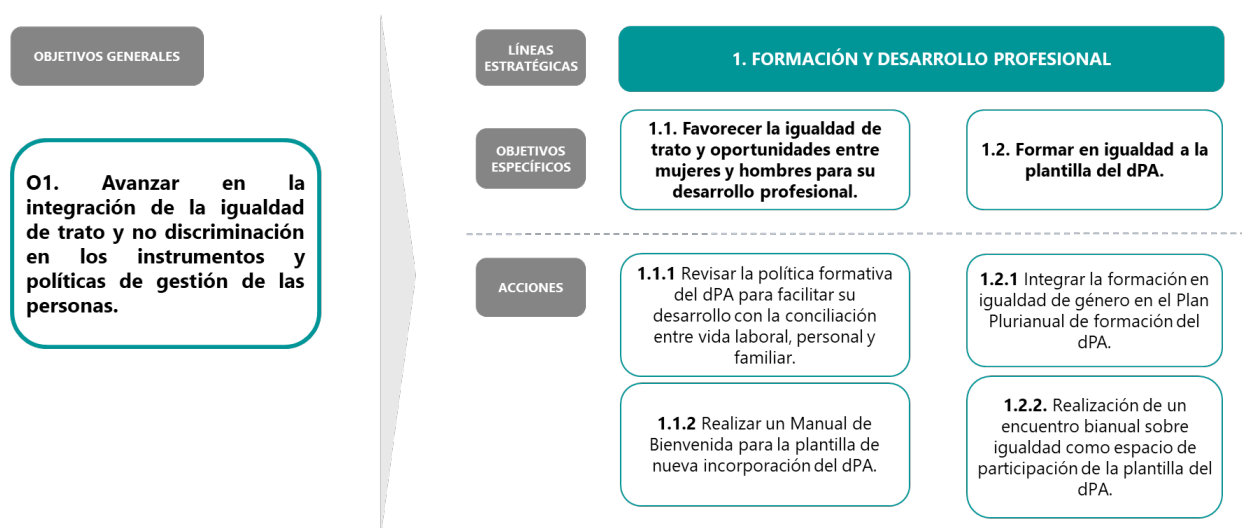
### 7.1 Formación y desarrollo profesional

Esta primera línea estratégica se desarrolla con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional de mujeres y hombres en el dPA conforme a los principios de igualdad de trato y oportunidades.

Para ello, se centra en la formación desde un doble enfoque: entendida como proceso clave para el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y como herramienta para el impulso de una cultura de igualdad en la Institución, con objeto de cumplir los dos objetivos específicos:

- OE 1.1. Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo profesional.
- OE 1.2. Formar en igualdad a la plantilla del dPA.

**Ilustración 2. Articulación estratégico Objetivo General 1.**



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las cuatro acciones a desarrollar en esta Línea:

<b>Acción</b>	<b>Revisar la política formativa del dPA para facilitar su desarrollo con la conciliación entre vida laboral, personal y familiar</b>	<b>Código</b>	<b>1.1.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la igualdad de trato y no discriminación en los instrumentos y políticas de gestión de las personas.				
<b>Objetivo específico</b>	1.1. Favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo profesional.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Análisis y revisión de la política formativa del dPA para facilitar a mujeres y hombres del dPA su desarrollo de forma congruente con sus necesidades de conciliación entre vida laboral, personal y familiar.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abrir un Buzón de Participación dirigido a la plantilla para recoger dificultades percibidas para el desarrollo de la formación y propuestas de mejora y realizar el seguimiento del mismo.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducir en la encuesta anual de formación preguntas específicas para la detección de posibles dificultades en el desarrollo de la formación.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analizar la viabilidad de la introducción de cambios en la política de formación del dPA.</li> </ul>		x			Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proponer modificaciones, si procede, a la política de formación del dPA y comunicar a toda la plantilla.</li> </ul>			x		Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buzón de Participación</li> </ul>	Nº de participaciones recibidas				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe anual de seguimiento del Buzón de Participación</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preguntas dificultades para el desarrollo de la formación incluidas en la encuesta anual de formación</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de propuesta de modificaciones de la política formativa del dPA</li> </ul>	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					

<b>Acción</b>	<b>Realizar un Manual de Bienvenida para la plantilla del dPA</b>	<b>Código</b>	<b>1.1.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la igualdad de trato y no discriminación en los instrumentos y políticas de gestión de las personas.				
<b>Objetivo específico</b>	1.1. Favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo profesional.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Elaboración de un Manual de Bienvenida para la plantilla de nueva incorporación del dPA que contenga la información y documentos básicos para facilitar el conocimiento del funcionamiento de la Institución y del desarrollo básico del trabajo, que incluya el I Plan de Igualdad.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del manual: selección de los documentos e información que integran el Manual de Bienvenida (incluyendo el I Plan de Igualdad del dPA).</li> </ul>	x		*revisión		Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del Manual de Bienvenida a la plantilla (actual y nuevas incorporaciones).</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de Bienvenida realizado</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del Manual de Bienvenida</li> </ul>	Nº de acciones de difusión				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Apoyo del área de Comunicación y Documentación para el diseño y maquetación.</b></li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Integrar la formación en igualdad de género en el Plan Plurianual de formación del dPA</b>	<b>Código</b>	<b>1.2.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la igualdad de trato y no discriminación en los instrumentos y políticas de gestión de las personas.				
<b>Objetivo específico</b>	1.2. Formar en igualdad a la plantilla del dPA.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Elaborar, consensuar y aprobar un itinerario formativo en igualdad de género, a desarrollar en el marco del desarrollo del Plan Plurianual de formación del dPA, que permita mejorar el conocimiento de la plantilla de los conceptos, políticas, e instrumentos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Todo ello, contemplando formación básica en igualdad y formación específica según las necesidades de cada Área.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Introducir en la encuesta anual de necesidades formativas preguntas específicas para detectar necesidades específicas de formación en igualdad de toda la plantilla.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y mantener actualizado un itinerario de formación ajustado a las necesidades de la plantilla y Áreas.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar acciones transversales de formación en igualdad.</li> </ul>	x		x		Departamento de formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que se imparte la formación básica en igualdad.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir con periodicidad actividades de formación sobre igualdad de forma diferenciada del resto de actividades.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de formación
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntas incluidas en la encuesta anual de necesidades de formación</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Itinerario de formación en igualdad actualizado</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación impartida (acciones transversales y formación básica).</li> </ul>	Nº de acciones formativas Nº de personas formadas (por sexo) Temas específicos de formación				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo externo para impartir formación especializada.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Realización de un encuentro bianual sobre igualdad como espacio de participación de la plantilla del dPA</b>	<b>Código</b>	<b>1.2.2</b>																																																
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la igualdad de trato y no discriminación en los instrumentos y políticas de gestión de las personas.																																																		
<b>Objetivo específico</b>	1.2. Formar en igualdad a la plantilla del dPA.																																																		
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.																																																		
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.																																																		
<b>Descripción de la acción</b>																																																			
Realización con periodicidad bianual de un encuentro sobre igualdad concebido como espacio de formación, sensibilización y participación de la plantilla en donde compartir impresiones, reflexiones, ideas, etc., en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y los retos que plantea.																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar la programación y temáticas de los encuentros.</li> </ul> </td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar los encuentros con enfoque de género.</li> </ul> </td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad Apoyo externo</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.</li> </ul> </td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad</td> </tr> <tr> <td colspan="6"><b>Indicadores de seguimiento:</b></td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programación encuentros</li> </ul> </td> <td colspan="5">Programación (Sí/no)</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de los encuentros</li> </ul> </td> <td colspan="5">Temáticas tratadas</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de conclusiones</li> </ul> </td> <td colspan="5">Sí/no</td> </tr> </tbody> </table>				Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar la programación y temáticas de los encuentros.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar los encuentros con enfoque de género.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad Apoyo externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad	<b>Indicadores de seguimiento:</b>						<ul style="list-style-type: none"> <li>Programación encuentros</li> </ul>	Programación (Sí/no)					<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de los encuentros</li> </ul>	Temáticas tratadas					<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de conclusiones</li> </ul>	Sí/no				
Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución																																														
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar la programación y temáticas de los encuentros.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad																																														
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar los encuentros con enfoque de género.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad Apoyo externo																																														
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.</li> </ul>		x		x	Comisión de Igualdad																																														
<b>Indicadores de seguimiento:</b>																																																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programación encuentros</li> </ul>	Programación (Sí/no)																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de los encuentros</li> </ul>	Temáticas tratadas																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de conclusiones</li> </ul>	Sí/no																																																		
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>																																																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo externo para la realización de las jornadas (por ejemplo, personas invitadas como ponentes, para dinamizar debates temáticos, etc.)</li> <li>Apoyo del Departamento de Formación para la organización de los encuentros.</li> </ul>																																																			

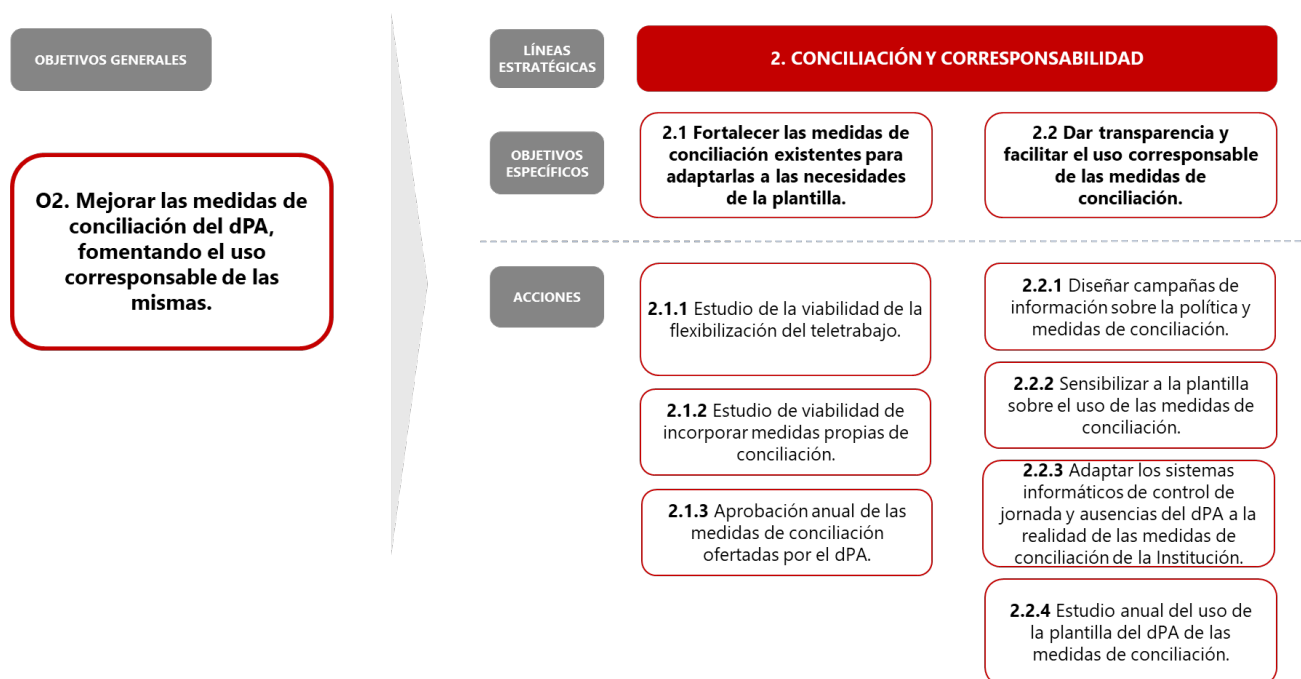
## 7.2 Conciliación y corresponsabilidad

En la línea de Conciliación y corresponsabilidad se persigue fortalecer las medidas de conciliación ofrecidas por el dPA para adecuarlas a las necesidades de la plantilla y fomentar el uso corresponsable de las mismas.

Para ello, se han previsto dos objetivos específicos, uno relativo al establecimiento de las medidas y otro para fomentar su uso corresponsable.

- OE 2.1 Fortalecer las medidas de conciliación existentes para adaptarlas a las necesidades de la plantilla.
- OE 2.2 Dar transparencia y facilitar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.

**Ilustración 3. Articulación estratégico Objetivo General 2.**



Fuente: Elaboración propia.

Esta línea estratégica se desarrolla a través de las siguientes siete acciones:

<b>Acción</b>	<b>Estudio de la viabilidad de la flexibilización del teletrabajo</b>	<b>Código</b>	<b>2.1.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.1. Fortalecer las medidas de conciliación existentes para adaptarlas a las necesidades de la plantilla.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Analizar las posibilidades de flexibilización del actual sistema de teletrabajo del dPA y proceder a su modificación según las conclusiones alcanzadas sobre su viabilidad.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la viabilidad de teletrabajo, en función de la definición de puestos y procesos de trabajo para determinar posibilidad de su ampliación.</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un nuevo sistema de teletrabajo si procede.</li> </ul>	x		*revisión	x	Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobar el nuevo modelo de teletrabajo e implementarlo.</li> </ul>		x		x	Secretaría General
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos analizados</li> </ul>	Nº de puestos de analizados				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevo sistema de teletrabajo diseñado</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla que se acoge al nuevo sistema de teletrabajo diseñado (tomando como referencia al personal que se puede acoger a la medida).</li> </ul>	% Plantilla por puestos.				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo del Departamento de Informática para el diseño del nuevo sistema de teletrabajo.</li> <li>Coordinar esta acción con el trabajo de definición de puestos de trabajo.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Estudio de viabilidad de incorporar medidas propias de conciliación.</b>	<b>Código</b>	<b>2.1.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.1. Fortalecer las medidas de conciliación existentes para adaptarlas a las necesidades de la plantilla.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Analizar la posibilidad de incorporar medidas propias de conciliación en el dPA que mejoren la situación del personal.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la viabilidad de medidas de conciliación, en función de la definición de puestos y procesos de trabajo.</li> </ul>	x	x	x		Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar medidas propias de conciliación, si procede.</li> </ul>	x		*revisión		Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandas de medidas propias de conciliación</li> </ul>	Nº de demandas analizadas				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas propias diseñadas</li> </ul>	Nº de medidas propias diseñadas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar esta acción con el trabajo del EDO responsable de la L.2.1. Diseñar e implementar una política estratégica de personal basada en el conocimiento y las competencias.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Aprobación anual de las medidas de conciliación ofertadas por el dPA</b>	<b>Código</b>	<b>2.1.3</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.1. Fortalecer las medidas de conciliación existentes para adaptarlas a las necesidades de la plantilla.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Aprobación anual del conjunto de medidas de conciliación ofertadas por el dPA.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobar anualmente las medidas de conciliación para la plantilla.</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de conciliación aprobadas</li> </ul>	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					

<b>Acción</b>	<b>Diseñar acciones de información sobre la política y medidas de conciliación</b>	<b>Código</b>	<b>2.2.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.2. Dar transparencia y facilitar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Difundir de manera eficaz en entre la plantilla la información relativa al derecho de conciliación y las medidas de las que dispone el dPA para posibilitar su ejercicio.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar y actualizar anualmente una guía de conciliación y corresponsabilidad accesible.</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar una estrategia de comunicación y/o difusión de la guía.</li> </ul>	x				Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener informada a la plantilla de las actualizaciones de las medidas de conciliación.</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de conciliación realizada/actualizada</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la Guía</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de las medidas de conciliación</li> </ul>	Nº de acciones de comunicación				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con el apoyo del área de Comunicación y Documentación para desarrollar la estrategia de difusión a la plantilla.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de las medidas de conciliación</b>	<b>Código</b>	<b>2.2.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso responsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.2. Dar transparencia y facilitar el uso responsable de las medidas de conciliación.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Informar, sensibilizar y fomentar el uso responsable de las medidas de conciliación como instrumentos que favorecen la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, personal y familiar.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de información y/o sensibilización sobre el uso responsable de las medidas de conciliación.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de información y/o sensibilización sobre responsabilidad en los cuidados.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de información y sensibilización de conciliación</li> </ul>	Nº de acciones realizadas				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de información y sensibilización de responsabilidad</li> </ul>	Nº de actividades realizadas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo del área de Comunicación y Documentación para la elaboración de las acciones de información y sensibilización.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Adaptar los sistemas informáticos de control de jornada y ausencias del dPA a la realidad de las medidas de conciliación de la Institución.</b>	<b>Código</b>	<b>2.2.3</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.2. Dar transparencia y facilitar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Adaptar los sistemas informáticos de control de jornada y ausencias del dPA (Cronos o futuros sistemas adoptados) para asegurar que se refleja de manera correcta el uso de las distintas medidas de conciliación de las que dispone la Institución.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de los sistemas de control de jornada y ausencia para la detección de necesidades de mejora.</li> </ul>		x	x	x	Secretaría General
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar los sistemas informáticos de control de jornada y ausencias.</li> </ul>	x	x	x	x	Secretaría General Informática
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe del sistema de control</li> </ul>			Sí/no		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas informáticos adaptados</li> </ul>			Sí/no		
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					

<b>Acción</b>	<b>Estudio anual del uso de la plantilla del dPA de las medidas de conciliación y sus beneficios</b>	<b>Código</b>	<b>2.2.4</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar las medidas de conciliación del dPA, fomentando el uso corresponsable de las mismas.				
<b>Objetivo específico</b>	2.2. Dar transparencia y facilitar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Seguimiento del uso de las medidas de conciliación por la plantilla del dPA, de sus beneficios e identificación de posibles oportunidades de mejora.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un informe de seguimiento del uso de las medidas de conciliación.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un informe de recomendaciones o propuestas de mejora.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir el informe a la plantilla.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de seguimiento anual</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de recomendaciones y mejora</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de informes</li> </ul>	Nº de acciones de difusión				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo del área de Personal para la facilitación de los datos necesarios para la elaboración de los informes.</li> </ul>					

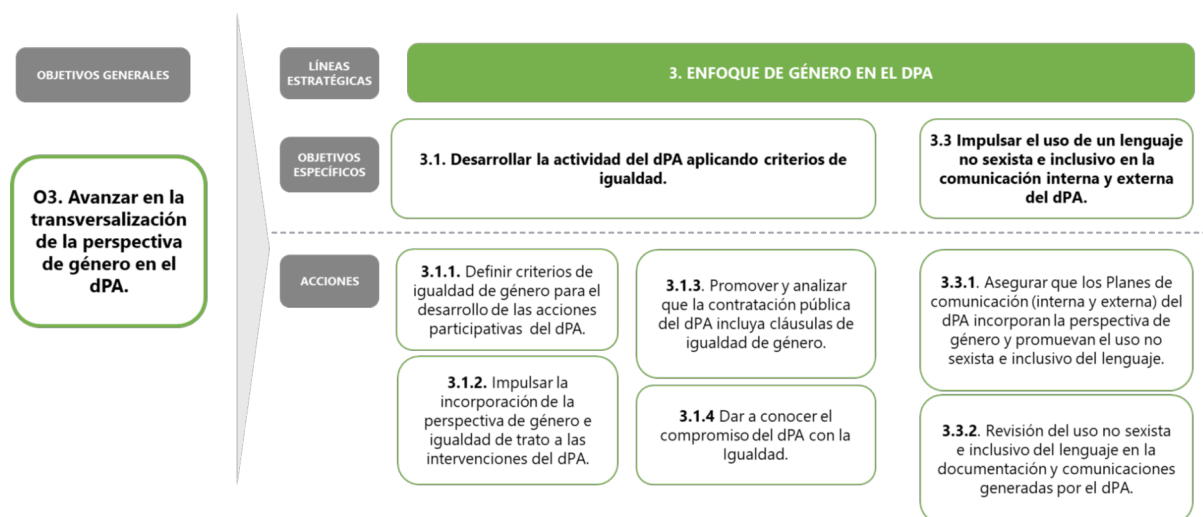
### 7.3 Enfoque de género en el dPA

Esta tercera línea estratégica se orienta a avanzar la transversalización de la perspectiva de género en el dPA, de manera que se refleje en el desarrollo de su actividad. Para ello, el empleo de un lenguaje no sexista e inclusivo se considera una herramienta estratégica ya que contribuye a erradicar los estereotipos de género y fortalecer la cultura de igualdad en la Institución.

Las acciones de esta línea se persiguen el logro de dos objetivos específicos:

- OE 3.1. Desarrollar la actividad del dPA aplicando criterios de igualdad.
- OE 3.2. Impulsar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación interna y externa del dPA.

**Ilustración 4. Articulación estratégico Objetivo General 3.**



Fuente: Elaboración propia.

Esta línea estratégica se desarrolla a través de las siguientes seis acciones:

<b>Acción</b>	<b>Definir criterios de igualdad de género para el desarrollo de acciones participativas del dPA</b>	<b>Código</b>	<b>3.1.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA				
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Desarrollar la actividad del dPA aplicando criterios de igualdad.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Personas/entidades que participan en las actividades desarrolladas por el dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Velar por que los actos organizados con participación ciudadana por el dPA (jornadas, , etc.) se desarrollan acorde al principio de igualdad de trato y oportunidades.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los actos de participación ciudadana por el dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la perspectiva de género en los actos organizados por el dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión Igualdad Áreas involucradas
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación equilibrada</li> </ul>	Ratio de mujeres/hombres invitados como ponentes, conferenciantes, etc.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actos con perspectiva de género</li> </ul>	Nº de actos organizados sobre temas de género Nº de actos que incluyen temas de género o integran la perspectiva de género				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo del área de Comunicación y Documentación para la organización de los eventos.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Impulsar la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato en las intervenciones de los procesos claves del dPA</b>	<b>Código</b>	<b>3.1.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA.				
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Desarrollar la actividad del dPA aplicando criterios de igualdad.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Procesos de trabajo del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Impulsar la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato a las intervenciones de los procesos clave del dPA, acorde a lo establecido en el Programa 3.2.3 de la Estrategia del Defensor del Pueblo Andaluz 2021-2024.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar el análisis de las intervenciones de los procesos clave del dPA desde el enfoque de género.</li> </ul>	x		*revisión		Comisión de Igualdad Áreas involucradas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones de los procesos clave del dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad Áreas involucradas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un cuadro de indicadores de género para aplicar en las intervenciones de los procesos clave del dPA.</li> </ul>		x	x	x	Comisión de Igualdad Áreas involucradas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que toda la información que se elabora/difunde sobre indicadores de personas está desagregada por sexo.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión Igualdad Áreas involucradas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar de forma anual el impacto de género de las intervenciones de los procesos clave del dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad Áreas involucradas
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones de los procesos clave del dPA</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de género</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Información desagregada por sexo</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de evaluación de impacto de género</li> </ul>	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en coordinación con el Grupo EDO responsable de acción la P.3.2.3. Incorporar la perspectiva de género e igualdad de trato a las intervenciones (L.3.2. Adecuar la organización a los nuevos desafíos y necesidades sociales).</li> <li>Formación específica o apoyo externo para el análisis y/o para el diseño de indicadores.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Promover y analizar que la contratación pública del dPA incluya cláusulas de igualdad de género</b>	<b>Código</b>	<b>3.1.3</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA.				
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Desarrollar la actividad del dPA aplicando criterios de igualdad.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Empresas externas proveedoras de servicios al dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Continuar con la promoción de la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los procesos de contratación pública del dPA, reconociendo a aquellas que cuentan con estrategias o herramientas para favorecer la igualdad de oportunidades y trato (por ejemplo, empresas que disponen de Plan de Igualdad).					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Articular la viabilidad de incluir cláusulas sociales de igualdad de oportunidades y trato en la contratación del dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Área Contratación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un análisis y seguimiento anual de los procesos de contratación del dPA acorde a criterios de igualdad.</li> </ul>		x	x	x	Área Contratación Informática
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratos con cláusulas sociales</li> </ul>			Nº de contratos % sobre total		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual contratación externa</li> </ul>			(Sí/no)		
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo informático para la automatización de la explotación de la información.</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Dar a conocer el compromiso del dPA con la igualdad</b>	<b>Código</b>	<b>3.1.4</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA.				
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Desarrollar la actividad del dPA aplicando criterios de igualdad.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Ciudadanía en general.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Visibilizar el compromiso del dPA con la igualdad de género entre la ciudadanía y entre la propia plantilla del dPA a través de la difusión de la actividad desarrollada relacionada con la igualdad, perspectiva de género en sus distintos canales de comunicación y con la celebración de las fechas señaladas de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir en la web institucional el compromiso del dPA con la igualdad de género.</li> </ul>	x				Departamento de comunicación y documentación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir en la web institucional noticias, informes, resoluciones u otro tipo de documentos relativos a temas de igualdad y/o que contemplen la perspectiva de género.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación de comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir en los perfiles institucionales de redes sociales noticias e información de interés sobre igualdad de género.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebrar de forma institucional las fechas señaladas de la lucha por la igualdad de género.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar un espacio de la intranet y/o de otros recursos (p.e <i>newsletter</i>) para visibilizar la igualdad de género entre la plantilla del dPA</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión web del compromiso por la igualdad</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión web de noticias y otra documentación en materia de igualdad</li> </ul>	Nº de noticias, informes, resoluciones u otro tipo de documentos sobre igualdad y/o perspectiva de género				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión redes sociales en materia de igualdad</li> </ul>	Nº de publicaciones sobre igualdad de género				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebración institucional en materia de igualdad</li> </ul>	Declaraciones, comunicados o eventos realizados en fechas señaladas (Sí/no)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad espacio intranet u otros recursos</li> </ul>	Sí/no				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					

<b>Acción</b>	<b>Asegurar que los Planes de comunicación (interna y externa) del dPA incorporan la perspectiva de género y promuevan el uso no sexista e inclusivo del lenguaje</b>	<b>Código</b>	<b>3.2.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA.				
<b>Objetivo específico</b>	3.2. Impulsar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación interna y externa del dPA.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Planes de comunicación del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Asegurar que los Planes de comunicación interna y externa del dPA contemplen el uso no sexista e inclusivo del lenguaje como herramienta para favorecer la ruptura de estereotipos de género, se eviten posibles discriminaciones y se fortalezca la cultura de igualdad de la Institución. Acción acorde a lo establecido en el Programa 4.1.1 Mejorar los procesos de comunicación interna y Programa 4.2.1. Diseñar e implementar una estrategia eficaz de comunicación externa y Programa de la Estrategia del Defensor del Pueblo Andaluz 2021-2024.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en los Planes de comunicación interna y externa del dPA.</li> </ul>	x			x	Departamento de comunicación y documentación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar y difundir un manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación Apoyo externo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear un espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas de uso no sexista del lenguaje.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión lenguaje no sexista en los planes de comunicación</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual diseñado</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión manual</li> </ul>	Nº de acciones de difusión				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio de consulta en marcha</li> </ul>	Sí/no Nº de consultas recibidas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con el Grupo EDO responsable del Eje 4. Comunicación eficaz.</li> <li>Apoyo externo para la elaboración de la guía de lenguaje no sexista e inclusivo</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Revisión del uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la documentación y comunicaciones generadas por el dPA</b>	<b>Código</b>	<b>3.2.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el dPA				
<b>Objetivo específico</b>	3.2. Impulsar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación interna y externa del dPA				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Documentos y comunicaciones del dPA				
<b>Descripción de la acción</b>					
Revisión del uso no sexista e inclusivo del lenguaje en los documentos de trabajo, documentación generada y comunicaciones emitidas por el dPA que contribuya al logro de la igualdad y respecto a la diversidad					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la documentación de trabajo (plantillas, formularios, etc.).</li> </ul>		x		x	Departamento de comunicación y documentación Comisión de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la documentación generada en las intervenciones del dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación Áreas involucradas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar los elementos de comunicación externa: web, comunicados, notas de prensa u otro tipo de comunicaciones del dPA.</li> </ul>	x	x	x	x	Departamento de comunicación y documentación
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos de trabajo revisados</li> </ul>	Nº de documentos de trabajo revisados				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentación generada por el dPA</li> </ul>	Nº de documentos generados en la intervenciones revisados				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión web</li> </ul>	Nº de secciones de la web revisadas				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión comunicaciones dPA</li> </ul>	Nº de comunicaciones revisadas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con el Grupo EDO responsable del Eje 4. Comunicación eficaz.</li> </ul>					

## 7.4 Violencia de género y espacio de trabajo seguro

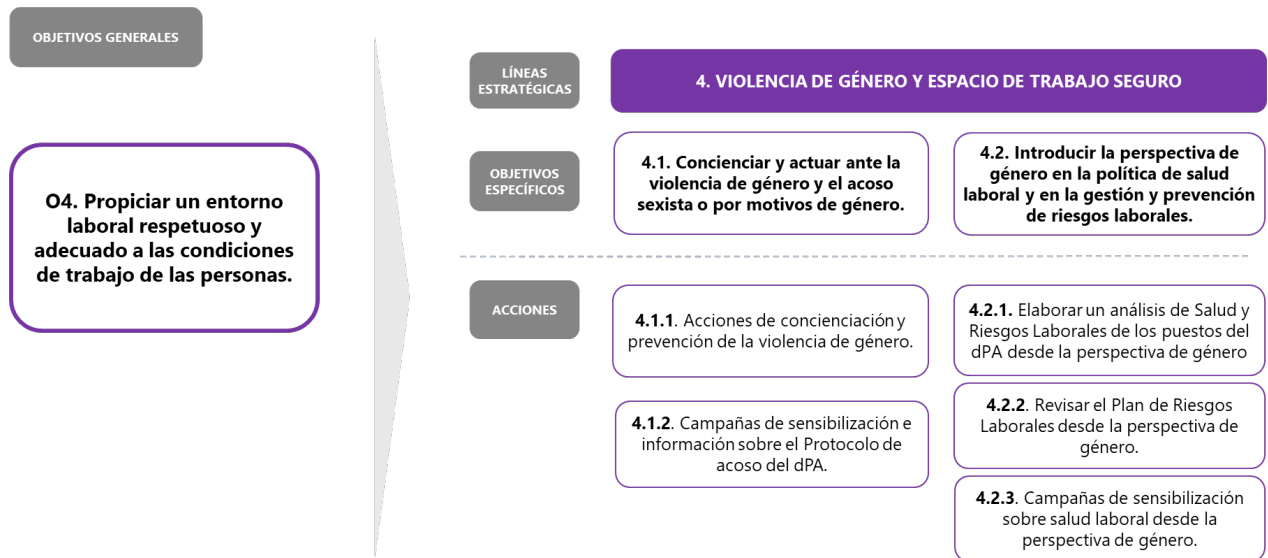
La línea de Violencia de género y espacio de trabajo seguro persigue propiciar un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todas las personas y que atienda correctamente a las condiciones de trabajo.

De este modo, se hace necesario contemplar las diferentes necesidades de mujeres y hombres en relación con la salud laboral y la prevención de riesgos, así como la garantía de protección eficaz ante la detección de situaciones de acoso y violencia sexual y/o por motivos de género.

Esta línea persigue el logro de los siguientes objetivos específicos:

- OE 4.1. Concienciar y actuar ante la violencia de género y el acoso sexista o por motivos de género.
- OE 4.2. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la gestión y prevención de riesgos laborales.

**Ilustración 5. Articulación estratégico Objetivo General 4.**



Fuente: Elaboración propia.

Esta línea estratégica se desarrolla a través de las siguientes cinco acciones:

Acción	Acciones de concienciación y prevención de la violencia de género	Código	4.1.1																								
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas.																										
<b>Objetivo específico</b>	4.1. Concienciar y actuar ante la violencia de género y el acoso sexista o por motivos de género.																										
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.																										
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA y personas sobre las que aplica el Plan de Igualdad.																										
<b>Descripción de la acción</b>																											
Sensibilizar a la plantilla del dPA y otras personas sobre las que aplica el Plan de Igualdad (estudiantes en prácticas, becarios/as, etc.) sobre violencia de género, prestando especial atención a su prevención dentro del ámbito laboral del dPA.																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir y hacer valer los derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. (Capítulo III de la Ley Orgánica 1/2004)</li> </ul> </td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>Departamento de formación</td> </tr> </tbody> </table>				Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir y hacer valer los derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. (Capítulo III de la Ley Orgánica 1/2004)</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>	x		x		Departamento de formación
Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir y hacer valer los derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. (Capítulo III de la Ley Orgánica 1/2004)</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>	x		x		Departamento de formación																						
<b>Indicadores de seguimiento:</b>																											
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de sensibilización y prevención</li> </ul>	Nº de acciones de difusión realizadas Nº de acciones sobre derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género																										
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de formación</li> </ul>	Nº de actividades Nº de participantes (por sexo)																										
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>																											
<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.</li> </ul>																											

Acción	Acciones de sensibilización e información del Protocolo de acoso sexista	Código	4.1.2																										
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas.																												
<b>Objetivo específico</b>	4.1. Concienciar y actuar ante la violencia de género y el acoso sexista o por motivos de género.																												
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.																												
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA y población de aplicación del Protocolo.																												
<b>Descripción de la acción</b>																													
<b>Difundir e informar a toda la plantilla y otros grupos objetivos sobre el Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual o por razón de sexo en el laboral del dPA.</b>																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales para difundir el protocolo de acoso sexista y asegurar su accesibilidad.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td></td> <td>*revisión</td> <td></td> <td>Servicio PRL</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>Servicio PRL</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso sexista.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Comisión de Igualdad</td> </tr> </tbody> </table>						Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales para difundir el protocolo de acoso sexista y asegurar su accesibilidad.</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista.</li> </ul>	x		x		Servicio PRL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso sexista.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad
Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución																								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales para difundir el protocolo de acoso sexista y asegurar su accesibilidad.</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL																								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista.</li> </ul>	x		x		Servicio PRL																								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso sexista.</li> </ul>	x	x	x	x	Comisión de Igualdad																								
<b>Indicadores de seguimiento:</b>																													
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales de difusión del protocolo</li> </ul>	Sí/no																												
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de sensibilización y formación sobre acoso sexista</li> </ul>	Nº de actividades																												
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidencias protocolo de acoso sexista</li> </ul>	Nº de incidencias																												

**Requerimientos para el desarrollo de la acción:**

- Apoyo de Comunicación y Documentación para la elaboración de materiales.
- Necesidad de coordinación con el CSS y con la SG.

<b>Acción</b>	<b>Elaborar un análisis de Salud y Riesgos Laborales de los puestos del dPA desde la perspectiva de género</b>	<b>Código</b>	<b>4.2.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas.				
<b>Objetivo específico</b>	4.2. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la gestión y prevención de riesgos laborales.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA y otra población de aplicación del Protocolo.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Indagar sobre la incidencia de los problemas de salud en la plantilla atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar áreas e indicadores de salud por sexo</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales desde la perspectiva de género</li> </ul>	x	x	x	x	Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores diseñados</li> </ul>			Sí/no		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes anuales de bajas laborales</li> </ul>			Sí/no		
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación específica o asesoramiento externo para el análisis</li> </ul>					

<b>Acción</b>	<b>Revisar el Plan de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género</b>	<b>Código</b>	<b>4.2.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas.				
<b>Objetivo específico</b>	4.2. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la gestión y prevención de riesgos laborales.				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad.				
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA.				
<b>Descripción de la acción</b>					
Incluir en la política de riesgos laborales la perspectiva de género para tener en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.					
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Responsable ejecución</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de los protocolos de embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, etc., y otros relativos a personas con necesidades diferenciadas.</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de indicadores de género en el Plan de Riesgos Laborales.</li> </ul>	x	x	x	x	Servicio PRL
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de encuesta de clima laboral con cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad.</li> </ul>	x	x	x	x	Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolos revisados</li> </ul>	Nº de protocolos revisados				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de género Plan de Riesgos Laborales</li> </ul>	Sí/no				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión temas de igualdad en la encuesta de clima laboral</li> </ul>	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación específica o asesoramiento externo para el análisis</li> </ul>					

Acción	Acciones de sensibilización sobre salud laboral desde la perspectiva de género	Código	4.2.3																																						
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas																																								
<b>Objetivo específico</b>	4.2. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la gestión y prevención de riesgos laborales																																								
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión Igualdad																																								
<b>Grupo objetivo</b>	Toda la plantilla del dPA y otras personas sobre las que aplica el Plan de Igualdad																																								
<b>Descripción de la acción</b>																																									
Incorporar la perspectiva de género en las acciones de sensibilización en salud laboral y prevención de riesgos dirigidas a la plantilla del dPA, así como a otras personas sobre las que aplica el Plan de Igualdad (estudiantes en prácticas, becarios/as, etc.).																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género.</li> </ul> </td> <td>x</td> <td></td> <td>*revisión</td> <td></td> <td>Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud laboral desde la perspectiva de género.</li> </ul> </td> <td></td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral</td> </tr> <tr> <td colspan="6"><b>Indicadores de seguimiento:</b></td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales de sensibilización</li> </ul> </td> <td colspan="5">Sí/No Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud labora</li> </ul> </td> <td colspan="5">Nº de actividades Nº de participantes (por sexo)</td> </tr> </tbody> </table>						Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género.</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud laboral desde la perspectiva de género.</li> </ul>		x	x	x	Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral	<b>Indicadores de seguimiento:</b>						<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales de sensibilización</li> </ul>	Sí/No Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas					<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud labora</li> </ul>	Nº de actividades Nº de participantes (por sexo)				
Actividades que desarrollar	2023	2024	2025	2026	Responsable ejecución																																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género.</li> </ul>	x		*revisión		Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral																																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actuaciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud laboral desde la perspectiva de género.</li> </ul>		x	x	x	Servicio PRL Comité de Seguridad y Salud Laboral																																				
<b>Indicadores de seguimiento:</b>																																									
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales de sensibilización</li> </ul>	Sí/No Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas																																								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de sensibilización y formación en prevención de riesgos y salud labora</li> </ul>	Nº de actividades Nº de participantes (por sexo)																																								
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>																																									
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Apoyo de Comunicación para la elaboración de materiales</b></li> </ul>																																									

## 8 Ejecución, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad será la responsable de la **ejecución** del Plan, para la cual es clave asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación.

- Recursos humanos de la organización formados e implicadas, y con funciones concretas en el proceso.
- Procedimientos que permitan poner en marcha las medidas tanto de forma interna como mediante contrataciones externas.
- Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades reales y con la asignación presupuestaria para llevar a cabo las tareas.

La Comisión de Igualdad se crea a partir de la modificación del *Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Defensoría del Pueblo Andaluz y Defensoría de la Infancia y Adolescencia de Andalucía*, quedando la Comisión Negociadora constituida en Comisión de Igualdad tras la aprobación del presente Plan como órgano responsable de su implementación, seguimiento y evaluación.

La composición de la Comisión de Igualdad deberá cumplir el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y garantizar la participación activa de todos los grupos de interés de la Institución. De este modo, deberá contar con representación del dPA y representación del personal.

Tal y como se establece en su reglamento la Comisión de Igualdad estará integrada por una Presidencia, cinco vocalías y una Secretaría, con voz pero sin voto. Dichos cargos serán asumidos, al menos durante el primer año de vigencia del Plan, por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan.

Por su parte, el **sistema de seguimiento y evaluación** del I Plan de Igualdad del dPA debe contribuir a las siguientes funciones:

- Velar por la correcta implementación del I Plan de Igualdad al permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas, tanto en la estrategia como en los objetivos y en las medidas.
- Facilitar la participación y consenso en la toma de decisiones de las personas responsables de los distintos departamentos involucrados en el I Plan, puesto que proporciona los cauces para su implicación y prepara el terreno para la concertación, favoreciendo el intercambio de opiniones.
- Satisfacer las necesidades de información y transparencia de cuantos agentes y departamentos participan, proporcionando un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y hombres en el dPA.

El **seguimiento** deberá hacerse a partir de los indicadores incluidos en las acciones previstas en el Plan, lo que permitirá valorar los siguientes aspectos:

- La ejecución o avance en la implementación de las acciones al recopilar datos sobre su puesta en marcha.
- La participación de la población objetivo, buscando maximizar el número de personas beneficiarias.
- El cumplimiento de la normativa legal y de principios orientadores.

El seguimiento se hará de forma semestral, y anualmente se presentará un informe resumen conforme a los indicadores de ejecución diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de objetivos. Para ello, se convocarán reuniones de la Comisión de Igualdad en la que se trabajarán los documentos que se elaboren para el análisis y toma de decisiones.

Para la cumplimentación de los indicadores de ejecución se utilizará la información registral de los diversos órganos responsables.

Finalmente, se propone realizar una **evaluación intermedia** y una **evaluación final** en la que se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) y que se fundamentarán bajo los criterios de:

- **Eficacia:** en términos de los objetivos alcanzados respecto a los planificados.
- **Eficiencia:** entre la ejecución/planificación de la asignación presupuestaria, temporalidad, recursos.
- **Resultados e impactos:** entendido no sólo en términos de logros cuantitativos directos sino también cualitativos; igualmente se tendrán en cuenta efectos indirectos. Además, se tendrá en consideración el nivel de satisfacción de las personas que han participado en las actuaciones.
- **Coordinación y complementariedad:** valor añadido y concertación de medios y esfuerzos para una acción común.
- **Apropiación y fortalecimiento institucional:** Grado en el que el Plan y sus acciones son hechas propias por parte de la población destinataria, asegurando su sostenibilidad.

Todos los indicadores e información generada referidos a personas se desagregarán por sexo y se analizarán teniendo en cuenta las posibles brechas o diferenciales de participación y presencia de las mujeres.

## 9 Cronograma

Línea estratégica	Cód.	Acción	Actividades	2023	2024	2025	2026
Línea 1. Formación y desarrollo profesional	1.1.1	<b>Revisar la política formativa del dPA para facilitar su desarrollo con la conciliación entre vida laboral, personal y familiar</b>	Abrir un Buzón de Participación dirigido a la plantilla para recoger dificultades percibidas para el desarrollo de la formación y propuestas de mejora realizar el seguimiento del mismo.				
			Introducir en la encuesta anual de formación preguntas específicas para la detección de posibles dificultades en el desarrollo de la formación.				
			Analizar la viabilidad de la introducción de cambios en la política de formación del dPA.				
			Proponer modificaciones, si procede, a la política de formación del dPA y comunicar a toda la plantilla.				
	1.1.2	<b>Realizar un Manual de Bienvenida para la plantilla del dPA</b>	Diseño del manual: selección de los documentos e información que integran el Manual de Bienvenida (incluyendo el I Plan de Igualdad del dPA).				
			Difusión del Manual de Bienvenida a la plantilla (actual y de nueva incorporación).				
	1.2.1	<b>Integrar la formación en igualdad de género en el Plan Plurianual de formación del dPA</b>	Introducir en la encuesta anual de necesidades formativas preguntas específicas para detectar necesidades específicas de formación en igualdad de toda la plantilla.				
			Diseñar y mantener actualizado un itinerario de formación ajustado a las necesidades de la plantilla y áreas.				
			Desarrollar acciones transversales de formación en igualdad.				
			Asegurar que se imparte la formación básica en igualdad.				
	1.2.2	<b>Realización de un encuentro bianual sobre igualdad como espacio de participación de la plantilla del dPA</b>	Difundir con periodicidad actividades de formación sobre igualdad de forma diferenciada del resto de actividades.				
			Diseñar la programación y temáticas de los encuentros.				
Organizar los encuentros con enfoque de género.							
Línea 2. Conciliación y corresponsabilidad	2.1.1	<b>Estudio de la viabilidad de la flexibilización del teletrabajo</b>	Realizar un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.				
			Analizar la viabilidad de teletrabajo, en función de la definición de puestos y procesos de trabajo para determinar posibilidad de su ampliación.				
			Diseñar un nuevo sistema de teletrabajo si procede.				
	2.1.2	<b>Estudio de viabilidad de incorporar medidas propias de conciliación</b>	Aprobar el nuevo modelo de teletrabajo e implementarlo.				
			Analizar la viabilidad de medidas de conciliación, en función de la definición de puestos y procesos de trabajo.				
			Diseñar medidas propias de conciliación, si procede.				

Línea estratégica	Cód.	Acción	Actividades	2023	2024	2025	2026
	2.1.3	<b>Aprobación anual de las medidas de conciliación ofertadas por el dPA</b>	Aprobar anualmente las medidas de conciliación para la plantilla.				
	2.2.1	<b>Diseñar acciones de información sobre la política y medidas de conciliación</b>	Elaborar y actualizar anualmente una guía de conciliación y corresponsabilidad accesible.				
			Diseñar una estrategia de comunicación y/o difusión de la guía.				
			Mantener informada a la plantilla de las actualizaciones de las medidas de conciliación.				
	2.2.2	<b>Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de las medidas de conciliación</b>	Acciones de información y/o sensibilización sobre el uso responsable de las medidas de conciliación.				
			Acciones de información y/o sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados.				
	2.2.3	<b>Adaptar los sistemas informáticos de control de jornada y ausencias del dPA a la realidad de las medidas de conciliación de la Institución.</b>	Análisis de los sistemas de control de jornada y ausencia para la detección de necesidades de mejora.				
			Adaptar los sistemas informáticos de control de jornada y ausencias				
	2.2.4	<b>Estudio anual del uso de la plantilla del dPA de las medidas de conciliación y sus beneficios</b>	Elaborar un informe de seguimiento del uso de las medidas de conciliación.				
			Realizar un informe de recomendaciones o propuestas de mejora.				
Difundir el informe a la plantilla.							
Línea 3. Enfoque de género en el dPA	3.1.1	<b>Definir criterios de igualdad de género para el desarrollo de acciones participativas del dPA</b>	Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los actos organizados por el dPA.				
			Incluir la perspectiva de género en los actos organizados por el dPA.				
	3.1.2	<b>Impulsar la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato en las intervenciones de los procesos claves del dPA</b>	Impulsar el análisis de las intervenciones de los procesos clave del dPA desde el enfoque de género.				
			Diseñar una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones de los procesos clave del dPA.				
			Diseñar un cuadro de indicadores de género para aplicar en los procesos de trabajo.				
			Asegurar que toda la información que se elabora/difunde sobre indicadores de personas está desagregada por sexo.				
			Evaluar de forma anual el impacto de género de los procesos de trabajo.				
	3.1.3	<b>Promover y analizar que la contratación pública del dPA incluya cláusulas de igualdad de género</b>	Articular la viabilidad de incluir cláusulas sociales de igualdad de oportunidades y trato en la contratación del dPA.				
			Realizar un análisis y seguimiento anual de los procesos de contratación del dPA acorde a criterios de igualdad.				
	3.1.4	<b>Dar a conocer el compromiso del dPA con la igualdad</b>	Difundir en la web institucional el compromiso del dPA con la igualdad de género.				
Difundir en la web institucional noticias, informes, resoluciones u otro tipo de documentos relativos a temas de igualdad y/o que contemplen la perspectiva de género.							

Línea estratégica	Cód.	Acción	Actividades	2023	2024	2025	2026
			Difundir en los perfiles institucionales de redes sociales noticias e información de interés sobre igualdad de género.				
			Celebrar de forma institucional las fechas señaladas de la lucha por la igualdad de género.				
			Usar un espacio de la intranet y/o de otros recursos (p.e newsletter) para visibilizar la igualdad de género entre la plantilla del dPA				
	3.2.1	<b>Asegurar que los Planes de comunicación (interna y externa) del dPA incorporan la perspectiva de género y promuevan el uso no sexista e inclusivo del lenguaje</b>	Incluir el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en los Planes de comunicación interna y externa del dPA.				
			Elaborar y difundir un manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna.)				
			Crear un espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas de uso no sexista del lenguaje.				
	3.2.2	<b>Revisión del uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la documentación y comunicaciones generadas por el dPA</b>	Revisar la documentación de trabajo (plantillas, formularios, etc.).				
			Revisar la documentación generada en las intervenciones del dPA.				
			Revisar los elementos de comunicación externa: web, comunicados, notas de prensa u otro tipo de comunicaciones del dPA.				
Línea 4. Violencia de género y espacio de trabajo seguro	4.1.1	<b>Acciones de concienciación y prevención de la violencia de género</b>	Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.				
			Difundir y hacer valer los derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. (Capítulo III de la Ley Orgánica 1/2004)				
			Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.				
	4.1.2	<b>Acciones de sensibilización e información del Protocolo de acoso sexista</b>	Elaborar materiales para difundir el protocolo y asegurar su accesibilidad.				
			Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista.				
			Seguimiento de la aplicación del protocolo.				
	4.2.1	<b>Elaborar un análisis de Salud y Riesgos Laborales de los puestos del dPA desde la perspectiva de género</b>	Identificar áreas e indicadores de salud por sexo				
			Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales desde la perspectiva de género.				
	4.2.2	<b>Revisar el Plan de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género</b>	Revisión de los protocolos de embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, etc., y otros relativos a personas con necesidades diferenciadas.				
			Inclusión de indicadores de género en el Plan de Riesgos Laborales.				
			Diseño de encuesta de clima laboral con cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad.				
	4.2.3	<b>Acciones de sensibilización sobre salud laboral desde la perspectiva de género</b>	Elaborar materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género.				
Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista.							

CON  
SIDE  
RA 