

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE ALMERÍA

### 4. EJES Y MEDIDAS

#### **Eje 1: Cultura de igualdad en la organización**

Áreas y Medidas:

- 1 Comunicación.
- 2 Formación.
- 3 Imagen y leguaje.
- 4 Herramientas tecnológicas.

#### **Eje 2: Las personas en la organización**

Áreas y Medidas

- 5 Bases de datos y perspectiva de género.
- 6 Conciliación.
- 7 Salud.
- 8 Violencia contra las mujeres.
- 9 Retribuciones (brecha salarial)

El Plan se estructura en dos ejes centrales, nueve áreas y cuarenta medidas.

El primer Eje está relacionado con la **Cultura en la Organización** que atiende a integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los valores organizacionales para eliminar estereotipos sexistas y los déficits de comunicación e información principalmente. También ofrecer un espacio de debate e intercambio de necesidades y propuestas, consolidar una plantilla de personal sensibilizada con la igualdad de género y responsable de una intervención para/con la ciudadanía transmisora de valores de justicia social y tolerancia cero a la violencia contra las mujeres.

La comisión de igualdad representará un papel crucial y relevante de seguimiento en el cumplimiento de las medidas. Esta, además, apuesta por el impulso innovador en la creación de nuevos canales digitales que aporten eficacia y rapidez en la comunicación entre las áreas de trabajo.

El segundo eje está relacionado con Las **Personas en la Organización**. Incide directamente en velar por el cumplimiento de la transversalidad de género en la normativa reguladora del funcionamiento y organización del personal, tanto en la relación de puestos de trabajo, medidas de conciliación, las retribuciones, la salud, y su relación con el exterior en los relativo a la contratación y/o cooperación con otras entidades para fines concretos.

El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la atención y protección a mujeres en situación de violencia de género se mantiene paralelamente para velar por su cumplimiento.

Una Hoja de ruta que supone avances relacionados con la cultura de género, las estructuras, los procedimientos y los procesos de gestión de la propia institución provincial y su relación con la provincia (ciudadanía) desde la perspectiva de género.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/12
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



25 de marzo

### **EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN.**

Objetivo general: Integrar y visibilizar la igualdad de género en los valores organizacionales, reforzando el compromiso que la Diputación tiene con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

#### **AREA Y MEDIDAS 1: COMUNICACIÓN**

Objetivo específico: Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad y promover mediante acciones de sensibilización y comunicación la efectividad del principio de igualdad y el cumplimiento del Plan de Igualdad.

M.1 Establecimiento de la Comisión de Igualdad para el seguimiento e impulso de la ejecución del Plan de igualdad.

M.2 Difundir el plan de igualdad entre las personas trabajadoras por correo electrónico y otros soportes de difusión.

M.3 Incluir en el plan de acogida de las nuevas personas trabajadoras los documentos relativos al Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

M.4 Difusión del protocolo de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo.

M.5 Difusión de las medidas de corresponsabilidad y conciliación puestas en marcha por la Diputación.

M.6 Elaboración de un informe anual sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados.

#### **AREA Y MEDIDAS 2: FORMACIÓN**

Objetivo específico: Garantizar la formación a toda la plantilla de la Diputación, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y transversalidad de género; y sensibilizar sobre discriminación por razón de sexo.

M.7 Campaña de sensibilización al personal de la Diputación, sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones y servicios de la Diputación.

M.8 Incluir en los planes de formación, con carácter voluntario, para toda la plantilla, cursos o módulos sobre corresponsabilidad doméstica y familiar, coeducación, salud y género.

M.9 Formar en materia de igualdad de género, adaptada a la particularidad del área de trabajo, al personal de la Diputación.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/12
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



25 de marzo

M.10 Organizar acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.

M.11 Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y transversalidad en la administración pública a responsables de áreas, secciones, o departamentos, con la finalidad de que coordinen las actividades por equipos.

### AREA Y MEDIDAS 3: IMAGEN Y LENGUAJE

Objetivo específico: Favorecer el avance hacia una cultura respetuosa con la igualdad entre hombres y mujeres en la transmisión de la información difundida por la Diputación.

M.12 Revisar los documentos de la Diputación de Almería y modificar aquellos que no contengan lenguaje inclusivo, así como evitar expresiones que supongan menoscabo o minusvaloración para cualquier persona.

M.13 Usar lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de información y comunicación de la Diputación.

M.14 Difundir una guía interna para el uso de un lenguaje no sexista.

### AREA Y MEDIDAS 4: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Objetivo específico: Garantizar la disponibilidad de información útil sobre la situación de la igualdad en las condiciones laborales de los hombres y mujeres de la plantilla de la Diputación.

M.15 Establecer un espacio en la Intranet para el acceso a la difusión, información y consulta sobre todos los datos relativos a igualdad de género.

M.16 Web accesible con los protocolos existentes.

M.17 Crear un buzón de sugerencias y cuenta de correo para recoger consultas, sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.

## EJE 2. PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivo General: Garantizar una gestión de los recursos humanos basada en el principio de igualdad de entre mujeres y hombres, reduciendo los desequilibrios y brechas de género en la organización.

### AREA Y MEDIDAS: BASE DE DATOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Objetivo específico: Desarrollar bases de datos con indicadores de género para registrar información con criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/12
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



25 de marzo

M.18 Realización de estudios complementarios al diagnóstico de igualdad de género con el fin de completar los datos estadísticos de la base de datos de la Diputación.

M.19 Crear un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

M.20 Realización de una guía base de cláusulas sociales con enfoque de género.

#### AREA Y MEDIDAS 6: CONCILIACIÓN.

Objetivo específico: Seguir avanzando en el establecimiento de medidas para facilitar la articulación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y en el profesional.

M.21. Realizar un estudio de impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.

M.22. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

M.23. Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

M.24. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de las medidas y derechos laborales de conciliación.

M.25. Difusión de la Guía de Permisos y Conciliación.

M.26. Mantener como un deber inexcusable acompañar a consulta médica a familiares de primer grado que no puedan asistir solos.

M.27. Posibilitar que, en caso de disfrutar de licencia sin sueldo por motivo de atención a hijos/as que cursen la enseñanza obligatoria, los/las empleados/as pueden solicitar que la cantidad que correspondiera deducir de salarios se prorratee entre las siguientes doce nóminas.

M.28. Posibilitar, con respecto a la reducción de jornada retribuida del 50 % de la jornada durante un mes en caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, agrupar el permiso en los días completos que correspondan, a repartir dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos.

M.29. Continuar la flexibilidad en la jornada diaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

M.30. Mantener la reducción de la jornada diaria durante las vacaciones escolares para toda la plantilla.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	4/12
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



**AREA Y MEDIDAS 7: SALUD.**

Objetivo específico: Asegurar el derecho a la salud en el trabajo integrando la perspectiva de género en la valoración de los riesgos laborales y en la planificación de las acciones llevadas a cabo.

- M.31. Estudiar y analizar el estado de salud del personal, con perspectiva de género para la detección de las diversas problemáticas por razón de sexo.
- M.32. Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- M.33. Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, especialmente los aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia.
- M.34. Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

**AREA Y MEDIDAS 8: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

Objetivo específico: Contribuir a la prevención de la violencia contra las mujeres y asegurar el derecho a la protección integral de las empleadas públicas víctimas de violencia de género de la Diputación.

- M.35. Información sobre la violencia contra las mujeres en la Diputación.
- M.36. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.
- M.37. Elaborar una guía específica de actuación para mujeres víctimas de violencia de género en la Diputación de Almería.
- M.38. Elaboración y aplicación de un protocolo para la detección de posibles casos de violencia de género entre las trabajadoras.

**AREA Y MEDIDAS 9: RETRIBUCIONES.**

Objetivo específico: Garantizar la no existencia de sesgos de género en el sistema retributivo de la Diputación.

- M.39. Analizar el impacto del uso de medidas de conciliación sobre las retribuciones.
- M.40. Elaboración de informe de brecha salarial en la Diputación de Almería utilizando programa elaborado para tal fin.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/12
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



**4.1 TEMPORALIZACIÓN Y ÁREAS RESPONSABLES**

Calendario y Área responsable en la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del II Plan de igualdad.

MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
<b>EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN (Medidas 1 a 17)</b>			
M.1. Establecimiento de la Comisión de Igualdad para el seguimiento e impulso de la ejecución del Plan de igualdad.	2024	Recursos Humanos. Delegación de Igualdad	Nº de reuniones. Nº de personas asistentes por sexo. Nº de acuerdos. Tipos de acuerdos.
M.2. Difundir el plan de igualdad entre las personas trabajadoras por correo electrónico y otros soportes de difusión.	2024	Delegación igualdad. Organización	Nº de ejemplares Nº de correos Nº de soportes Tipo de soportes Gº de satisfacción Nº personas reciben el plan por sexo.
M.3. Incluir en el plan de acogida de las nuevas personas trabajadoras, los documentos relativos al Plan de igualdad y el Protocolo de prevención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	2024	Recursos Humanos	Nº de personas informadas por sexo Tipo de documentos Nº de protocolos Nº de planes.
M.4. Difusión del protocolo de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo.	2024	Organización	Nº de ejemplares Tipo de soportes Gº de satisfacción Nº personas reciben.
M.5. Difusión de las medidas de corresponsabilidad y conciliación puestas en marcha por la Diputación.	2024	Recursos Humanos.	Nº de ejemplares Nº de soportes Tipo de soportes Gº de satisfacción Nº personas reciben.
M.6. Elaboración de un informe anual sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados.	Anual (final de año)	Recursos Humanos.	Nº de indicadores alcanzados Nº de medidas ejecutadas.

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	6/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
		Delegación de Igualdad.	Nº de medidas modificadas. Nº de medidas sin ejecutar.
M.7 Campaña de sensibilización al personal de la Diputación, sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones y servicios de la Diputación.	2025	Delegación de igualdad.	Nº de personas informadas. Tipo de documentos elaborados. Nº de difusiones. Gº de satisfacción. Tipo de canal utilizado.
M.8. Incluir en los planes de formación, con carácter voluntario, para toda la plantilla, cursos o módulos sobre corresponsabilidad doméstica y familiar, coeducación, salud y género.	2025	Recursos Humanos. Formación.	Nº de cursos incluidos Nº de módulos por curso Nº de participantes por sexo
M.9. Formar en materia de igualdad de género, adaptada a la particularidad del área de trabajo, al personal de la diputación.	2025	Recursos Humanos. Delegación de Igualdad	Nº de participantes por sexo Nº de participantes por área. Gº de satisfacción.
M.10. Organizar acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	2024 2026 (Final de año)	Delegación de Igualdad.	Nº de acciones realizadas. Nº participantes por sexo.
M.11. Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y transversalidad en la administración pública a responsables de áreas, secciones o departamentos, con la finalidad de que coordinen las actividades por equipos.	2025	Delegación de Igualdad.	Nº de participantes Nº de áreas participantes Nº de participantes por área y sexo Gº de satisfacción
M.12. Revisar los documentos de Diputación de Almería y modificar aquellos que no contengan lenguaje	2025 2026	Delegación de Igualdad.	Nº de documentos revisados

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	7/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
inclusivo, así como evitar expresiones que supongan menoscabo o minusvaloración para cualquier persona.		Organización	Nº de documentos modificados Nº de propuestas Nº de acuerdos
M.13. Usar lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de información y comunicación de la Diputación.	Anual	Correo Organización	Nº y tipo de medios analizados Tipo e medios con uso lenguaje no exista
M.14. Difundir una guía interna para el uso de un lenguaje no sexista.	2024	Delegación de Igualdad	Nº de ejemplares distribuidos. Gº de satisfacción.
M.15. Establecer un espacio en la Intranet para el acceso a la difusión, información y consulta sobre todos los datos relativos a igualdad de género.	2024	Recursos Humanos. Organización.  Nuevas Tecnologías.	Nº de visitas por sexo Tipo de información consultada. Nº y tipo de consultas recibidas
M.16. Web accesible con los protocolos existentes.	2024	Nuevas Tecnologías	Nº de visitas por sexo.
M.17. Crear un buzón de sugerencias y cuenta de correo para recoger consultas, sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.	2024	Organización.	Nº y tipo de consultas por sexo Nº y tipo de sugerencias por sexo Nº y tipo de denuncias por sexo
<b>EJE 2. PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN (Medidas 18 a 39)</b>			
M.18. Realización de estudios complementarios al diagnóstico de igualdad de género con el fin de completar los datos estadísticos de la base de datos de la Diputación.	2025	Delegación de Igualdad.	Nº y tipo de estudios Datos estadísticos modificados Nº y tipo de datos incluidos.
M.19. Crear un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.	2025	Recursos Humanos.  Salud laboral.	Mujeres y hombres por tipo de accidente Mujeres por tipo de enfermedad y edad

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	María del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	8/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
			Hombres.
M.20. Realización de una guía base de cláusulas sociales con enfoque de género.	2025	Delegación de Igualdad. Secretaría.	Nº de ejemplares. Gº de satisfacción
M.21. Realizar un estudio de impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.	2025 2026	Recursos Humanos	Nº de indicadores desagregados Tipo de medidas en el estudio. Nº de medidas.
M.22. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.	2025	Recursos Humanos Delegación de Igualdad	Necesidades manifiestas. Gº de satisfacción alcanzado con las medidas anteriores. Medidas propuestas.
M.23. Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Anual	Recursos Humanos.	Nº de informes
M.24. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de las medidas y derechos laborales de conciliación.	2024	Recursos Humanos. Delegación de Igualdad	Nº de campañas. Nº de hombres informados. Nº de participantes. Gº de satisfacción Tipo de material elaborado.
M.25. Difusión de la Guía de Permisos y Conciliación.	2024	Recursos Humanos.	Nº de ejemplares. Nº de soportes. Tipo de soportes. Gº de satisfacción. Nº personas reciben.
M.26. Mantener como un deber inexcusable acompañar a consulta	Anual	Recursos Humanos.	Nº de solicitudes desagregadas por sexo

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	9/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
médica a familiares de primer grado que no puedan asistir solos.			
M.27. Posibilitar que, en caso de disfrutar de licencia sin sueldo por motivo de atención a hijos/as que cursen la enseñanza obligatoria, los/las empleados/as pueden solicitar que la cantidad que correspondiera deducir de salarios se prorratee entre las siguientes doce nóminas.			
M.28. Posibilitar, con respecto a la reducción de jornada retribuida del 50 % de la jornada durante un mes en caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, agrupar el permiso en los días completos que correspondan, a repartir dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos.	Anual	Recursos Humanos.	Nº de solicitudes desagregadas por sexo. Grado de adaptación de la medida.
M.29. Continuar la flexibilidad en la jornada diaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.	Anual	Recursos Humanos.	Nº de solicitudes concedidas v desagregadas por sexo. Grado de adaptación de la medida. Nº de solicitudes denegadas desagregadas por sexo y motivo
M.30. Mantener la reducción de la jornada diaria durante las vacaciones escolares para toda la plantilla.	Anual	Recursos Humanos	Nº tipo de horas de reducción y tipo de periodo
M.31. Estudiar y analizar el estado de salud del personal, con perspectiva de género, para la detección de las diversas problemáticas por razón de sexo.	Anual	Recursos Humanos	Nº de estudios Tipo de casuística por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	10/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



MEDIDA: 1-40	CALENDARIO	AREA	INDICADOR DE EVALUACIÓN
M.32. Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Anual	Recursos Humanos.  Prevención de riesgos laborales.	Tipo de riesgos laborales por sexo
M.33. Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, especialmente los aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia.	2025	Recursos Humanos.  Salud laboral	Nº de medidas aprobadas Nº de medidas ejecutadas Nº de mujeres beneficiarias
M.34. Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.	2025	Recursos Humanos.  Prevención de riesgos laborales	Nº y tipo de uniforme Tipo de puesto Gº de adaptación
M.35. Información sobre la violencia contra las mujeres en la Diputación.	Anual	Delegación de Igualdad	Nº de personas informadas Tipo de soporte elaborado Tipo de medio de información.
M.36. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.	Anual	Delegación de Igualdad	Nº de acciones Nº de personas participantes
M.37. Elaborar una guía específica de actuación para mujeres víctimas de violencia de género en la Diputación de Almería.	2025	Recursos Humanos.  Delegación de Igualdad	Nº de guías Nº de mujeres informadas Nº de personas informadas Gº de satisfacción.
M.38. Elaboración y aplicación de un protocolo para la detección de posibles casos de violencia de género entre las trabajadoras.	2025	Recursos Humanos.  Delegación de Igualdad.	Nº de mujeres informadas Nº de personas informadas Gº de satisfacción Nº de denuncias.

Código Seguro De Verificación	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
Observaciones		Página	11/12
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



25 de marzo

<b>MEDIDA: 1-40</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>AREA</b>	<b>INDICADOR DE EVALUACIÓN</b>
M.39. Analizar el impacto del uso de medidas de conciliación sobre las retribuciones.	2025	Recursos Humanos.	Nº de medidas corregidas
M.40. Elaboración de informe de Brecha salarial en la Diputación de Almería utilizando programa elaborado para tal fin.	2025	Recursos Humanos.  Delegación de Igualdad.	Nº de hombres Nº de mujeres % de brecha encontrado y tipo de concepto.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	PRoodikXTFxbYGUDToKS5g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	María del Mar Lopez Asensio - Diputada Delegada Area de Recursos Humanos	Firmado	25/03/2024 13:59:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	12/12
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5g%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

