

INFORME DEL AGENTE DE IGUALDAD DEL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS SOBRE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL AÑO 2024

1. ANTECEDENTES

1. El I Convenio Colectivo del IAPH entró en vigor el 3 de marzo de 2022, incorporando la constitución de las Comisiones y la aprobación de sus respectivos Reglamentos.
2. El 29 de abril de 2022, el Plan de Igualdad del IAPH se inscribió y publicó en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad.
3. El 2 de junio de 2022, se llevó a cabo la constitución de la Comisión de Igualdad, con la designación del Agente de Igualdad y la aprobación de la propuesta de Reglamento.
4. El 20 de junio de 2022, se formalizó la firma del Reglamento de la Comisión de Igualdad.
5. El 11 de julio de 2022, mediante resolución de la Dirección, se designaron los miembros de la Comisión de Igualdad.

2. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo evaluar el grado de implementación de las medidas del Plan de Igualdad en 2024 y proponer las acciones positivas para 2025. Se han revisado todos los ejes de actuación y las medidas establecidas, con especial atención a los indicadores de seguimiento y evaluación. Además, se han considerado los avances logrados en 2022 y 2023 para obtener una visión integral del impacto del Plan de Igualdad.

2. ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 1/11	



El Plan de Igualdad del IAPH implementa un sistema de seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones acordadas, de los resultados obtenidos y del impacto que dichas acciones han tenido en la consecución de los objetivos establecidos en el plan, tras el diagnóstico de la situación de la agencia.

Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad en 2022, su evaluación y seguimiento se han llevado a cabo desde su publicación en el seno de la Comisión de Igualdad, a propuesta de la persona encargada de las funciones de Agente de Igualdad.

Los informes emitidos para dar seguimiento al Plan de Igualdad son los siguientes:

1º Informe del Agente de Igualdad sobre las medidas a implantar del Plan de Igualdad para el año 2022 de fecha 24 de enero de 2023 (Anexo I).

2º Informe del Agente de Igualdad sobre las medidas a implantar del Plan de Igualdad para el año 2023 de fecha 9 de febrero de 2024 (Anexo II).

En calidad de Agente de Igualdad, después de llevar a cabo el seguimiento de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad para el año 2024, y considerando los avances logrados en 2022 y 2023, procedo a evaluar el cumplimiento de cada uno de los ejes y medidas:

ÁREA DE ACTUACIÓN: Cultura de la Empresa y RSC

Medida 1.1. Formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, se impartieron cuatro formaciones entre 2022 y 2023 sobre igualdad de oportunidades: "Sensibilización en igualdad de oportunidades", "Protocolo de acoso por razón de género", "Agente de igualdad" y "Sensibilización del lenguaje neutro", alcanzando el 75% de la plantilla.

Para 2025, se propone reforzar la sensibilización en igualdad con acciones positivas consistentes en revisar y evaluar las posibles deficiencias en formación. Además, se puede integrar un módulo formativo online sobre igualdad en el proceso de acogida para todo el personal de nueva incorporación, asegurando su acceso a los contenidos esenciales en esta materia.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 2/11	



Medida 1.2 Competencias de igualdad de género.

En cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, en 2023 se definieron tres nuevas competencias de igualdad de género a incluir en el Manual de Perfiles Profesionales (MPP).

Con fecha 19 de febrero de 2024, la Dirección aprobó a propuesta de la Comisión de Igualdad (Anexo III), la incorporación de estas tres nuevas competencias en el MPP, cumpliéndose así la medida que detecto esta deficiencia. Las competencias son:

Competencias comunes.

- Denominación: Lenguaje género inclusivo. Nivel 2 (medio del Manual Perfiles Profesionales (MPP))

Competencias específicas.

- Denominación: Gestión del presupuesto desde la perspectiva de género. Nivel I (básico MPP) para la Dirección de Recursos, Área Económico Financiera.
- Denominación: Conocimientos del Plan de igualdad y del protocolo de acoso sexual. Nivel 3 (avanzado Manual Perfiles Profesionales) para el Área de Gestión de Personas, Asesoramiento Jurídico, Comisión de Igualdad y de los protocolos de acoso y la Secretaría General.

Dentro de las competencias de igualdad de género aprobadas en 2024, consideramos fundamental fortalecer su aplicación en 2025. Para ello, se propone que en la próxima actualización del Catálogo de Puestos a presentar ante el Consejo Rector, estas competencias sean incorporadas explícitamente en el documento oficial del Catálogo de Puestos de Trabajo. Asimismo, se recomienda que el Manual de Perfiles Profesionales refleje de manera clara y estructurada estas nuevas competencias en igualdad, garantizando su integración efectiva en la gestión de los perfiles profesionales de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Selección y promoción del personal

Medida 2.1 Procedimiento de selección y promoción. Tratamiento de los procesos de selección y promoción.

Se han actualizado los procedimientos de selección, mejorando la transparencia en los procesos.

En todas las convocatorias de los procesos selectivos, se observa que en el apartado de información sobre los procesos de contratación temporal (SAE) y en el apartado de puntuaciones finales en el caso de contratación indefinida, se establece lo siguiente: "En caso de empate en las puntuaciones finales, se tendrá en consideración en primer lugar, a efectos de desempate, el género menos representado en

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 3/11	



el área al que se adscribe la plaza. De persistir el empate, se resolverá a favor de la persona que haya obtenido mayor puntuación en la fase de estudio y valoración de los méritos aportados."

En base a los indicadores establecidos en esta medida, se detalla a continuación el análisis de los procesos de selección realizados en 2024, diferenciando entre puestos de carácter temporal gestionados a través del SAE (sustitución de una plaza por incapacidad temporal) y puestos de carácter indefinido:

PROCESO SELECTIVO	CANDIDATURAS		CONTRATADOS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
02/2024_SAE_TS_RESTAURACIÓN_CONSERVACIÓN_PAT_HCO. Oferta SAE n.º. 01-2024-6116	0	5		1
03/2024_SAE_JD_CONTABILIDAD. Oferta SAE n.º. 01-2024-21402	1	3		1
04/2024_AD_SECRETARÍA_GRAL	0	6		1
06/2024_SAE_TS_INVESTIGACIÓN_INM. Oferta SAE n.º.	2	3		1
07/2024_SAE_TS_ESTUDIO_MATERIALES_CONSERVACIÓN Oferta SAE n.º. 01-2024-17466	1	0	1	
08/2024_SAE_TS_FORMACIÓN_ERASMUS+ Oferta SAE n.º. 01-2024-29590	2	3	1	
09/2024_SAE_TS_GESTIÓN_CONTABILIDAD Oferta SAE n.º. 01-2024-20440	3	2		1
10/2024_SAE_TS_PAISAJE_CULTURAL. Oferta SAE n.º. 01-2024-20402	2	3		1
	11	25	2	6
	36		8	

Para 2025 se propone como acción positiva el seguimiento de la incorporación de esta medida en todas las convocatorias y su aplicación correcta.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional

Medida 3.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

En cumplimiento de la Resolución de la Dirección del IAPH de 13 de junio de 2022 (Anexo IV), se continúan con los trabajos de definición y actualización de los perfiles profesionales del IAPH, adaptando el manual a la evolución de las funciones de la agencia e incorporando la perspectiva de género.

Adicionalmente, los nuevos perfiles profesionales aprobados por el Área de Gestión de Personas serán implementados en los diferentes procesos de gestión de los recursos humanos, con el propósito de

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 4/11	



garantizar una mayor adecuación a las demandas del entorno y fortalecer la eficiencia organizativa. Este enfoque reafirma el compromiso del IAPH con un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

En cuanto al indicador referente al número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras, con fecha 31 de diciembre de 2024 la institución tiene un total de 112 trabajadores y trabajadoras de plantilla, de los cuales:

- 37 personas son identificadas como hombres, el 33,04 % de la plantilla.
- 75 personas son identificadas como mujeres, el 66,96 % de la plantilla.

Se propone para 2025 mantener la revisión de los perfiles profesionales para garantizar que reflejan principios de igualdad y no discriminación.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Condiciones de trabajo
Medida 4.1. Adecuar las condiciones de ordenación del trabajo y del teletrabajo a la no discriminación entre hombres y mujeres

La agencia sigue promoviendo la flexibilidad horaria y el teletrabajo conforme a lo establecido en el I Convenio Colectivo del IAPH, con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, garantizando un acceso equitativo a estas medidas.

En 2023, el teletrabajo fue solicitado y aprobado para el 87,7% de la plantilla, con un total de 32 personas identificadas como hombres y 68 personas identificadas como mujeres que accedieron a esta modalidad.

En 2024, se han registrado 6 nuevas solicitudes de teletrabajo, de las cuales 2 corresponden a personas identificadas como hombres y 4 a personas identificadas como mujeres.

Para 2025, se propone reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación, garantizando que el teletrabajo se aplique de manera equitativa y sin sesgos de género, así como promover el acceso en igualdad de condiciones para toda la plantilla.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Salud laboral y equipamientos.
Medida 5.1 Vigilancia salud laboral de mujeres y hombres

En 2024, se ha llevado a cabo la actualización y revisión del 100% del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Anexo V) desde una perspectiva de género, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Este proceso, desarrollado en colaboración con un servicio de prevención

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 5/11	



ajeno, ha permitido evaluar y adaptar las directrices y protocolos a las necesidades específicas de la plantilla.

La implementación de esta medida responde al compromiso del IAPH con la seguridad y el bienestar de su personal, promoviendo un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las diferentes condiciones laborales y necesidades individuales. La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ha permitido identificar posibles desigualdades en la exposición a ciertos riesgos, así como desarrollar estrategias de mitigación adecuadas para cada grupo de trabajo.

Para 2025, se propone fortalecer el seguimiento de la aplicación de estas medidas, asegurando su efectividad y la integración de la perspectiva de género en todas las acciones de prevención de riesgos laborales, consolidando así un entorno laboral seguro, equitativo y saludable, donde la prevención de riesgos laborales responda de manera efectiva a las realidades de toda la plantilla.

Durante 2023 se registraron dos solicitudes de adaptación de puesto de trabajo debido a situaciones de embarazo. Tras la notificación escrita de las trabajadoras, la empresa de prevención ajena elaboró informes de evaluación y planificación, considerando las necesidades específicas derivadas del embarazo, el postparto y la lactancia. Como resultado, se implementaron adaptaciones para garantizar un entorno laboral seguro y adecuado.

Asimismo, en 2023 se aprobó la adaptación del puesto de trabajo de una persona trabajadora, permitiéndole teletrabajar cuatro días a la semana, tras la evaluación de su puesto de trabajo por parte de la empresa de prevención ajena y el estudio del informe médico presentado. Esta medida se adoptó con el objetivo de ajustarlo a sus necesidades corporales y mejorar su bienestar.

En 2024, se ha dado continuidad a las acciones de adaptación de puestos, destacando el traslado de una trabajadora con dificultades auditivas a un espacio con mejor acústica. Además, se mantiene la medida de teletrabajo de cuatro días a la semana mientras no se realicen las adaptaciones necesarias en su puesto. Estas iniciativas reflejan el compromiso con la igualdad de oportunidades y la adecuación del entorno laboral a las necesidades de cada integrante del equipo.

Con estas medidas, reafirmamos nuestro esfuerzo por garantizar un entorno laboral inclusivo, que contemple la diversidad de situaciones y necesidades del personal, promoviendo la equidad y el bienestar en el ámbito laboral.

A continuación, se detalla el número de casos por tipo de accidente, incidente y enfermedad, desagregado por sexo en 2024:

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 6/11	



- Incapacidad temporal: Se han registrado un total de 68 procesos de incapacidad temporal. Cabe señalar que una misma persona puede haber cursado más de un proceso de IT durante el periodo 2024. Del total de procesos registrados, 13 fueron iniciados por personas trabajadoras del sexo masculino (sobre un total de 37 en plantilla), lo que representa el 35% de dicho grupo, y 27 por personas trabajadoras del sexo femenino (sobre un total de 75 en plantilla), lo que representa el 36% de dicho grupo. En conjunto, estas personas representan el 35,71% de la plantilla total, conformada por 112 personas trabajadoras.

- Accidente de trabajo: Se han producido un total de 4 bajas laborales, de las cuales 1 corresponde a un trabajador y 3 trabajadoras.

Este análisis permite evaluar el impacto de los accidentes, incidente y enfermedad vinculadas a la conciliación en el equipo, favoreciendo la implementación de medidas preventivas y de apoyo adecuadas para garantizar el bienestar de todas las personas trabajadoras.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 6.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Con el fin de dar cumplimiento al indicador de seguimiento de esta medida, se publicó, el 29 de abril de 2022, junto con el Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad.

Durante 2022 y 2023, se impartió la formación titulada "Protocolo de acoso por razón de género" a todo el personal de la institución, con el objetivo de sensibilizar y capacitar sobre la importancia de prevenir cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

En el marco del Plan de Formación de 2023, se incluyó una jornada específica sobre la Prevención del Acoso Laboral y Sexual, dirigida especialmente al equipo de Dirección de Recursos (actualmente Secretaría General). Esta acción formativa fue de libre elección para todo el personal, permitiendo que cada persona decidiera participar según sus intereses y necesidades. El grado de satisfacción del alumnado fue muy positivo, alcanzando un 3,63 sobre 4.

Para 2025, se propone llevar a cabo campañas informativas en la intranet del IAPH para reforzar la sensibilización y el compromiso con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estas acciones garantizarán que todo el personal disponga de la información y las herramientas necesarias para identificar, prevenir y actuar ante este tipo de conductas, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 7/11	



ÁREA DE ACTUACIÓN: Relativas a la infrarrepresentación

Medida 7.1 Fomentar la promoción de las trabajadora a todas las categorías y funciones en las que esten infrarrepresentadas.

Durante los años 2022 y 2023, se han implementado procesos selectivos más equitativos, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción profesional. Se han reforzado los criterios de selección para evitar sesgos de género y se ha impulsado la presencia de mujeres en ámbitos donde tradicionalmente han estado infrarrepresentadas. Además, se han promovido campañas de sensibilización interna para fomentar la importancia de la diversidad y la equidad en el desarrollo profesional.

En este sentido, en 2024 se ha llevado a cabo la publicación de calendarios de mesa con información sobre mujeres con doctorado dentro de la institución, dirigidos tanto a la plantilla como a la ciudadanía. Esta iniciativa ha servido para visibilizar el talento femenino en el ámbito académico y profesional, promoviendo referentes dentro y fuera de la organización. La acción refuerza la importancia de la igualdad de oportunidades y sensibiliza sobre la infrarrepresentación de las mujeres en determinadas categorías y funciones.

En cuanto al número de accesos utilizando la discriminación positiva, no se ha aplicado ninguna medida de discriminación positiva en los procesos selectivos, ya que estos se han desarrollado bajo criterios de igualdad de oportunidades. Sin embargo, la organización mantiene su compromiso con la equidad y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional.

Respecto a las estadísticas de ascensos desagregadas por sexo, durante el año 2023 destacamos dos procesos selectivos abiertos a todo el personal para ascensos temporales en los puestos de Jefatura del Centro de Intervención, Jefatura del Centro de Documentación y Estudios, y una promoción interna en la Jefatura del Departamento de Comunicación. La participación fue singular, ya que en cada proceso se presentó una única candidatura. En la Jefatura del Centro de Intervención se promovió a un profesional masculino, y en las Jefaturas de Documentación y Estudios y la Jefatura del Departamento de Comunicación fueron promovidas profesionales del género femenino.

En 2024, se realizaron dos promociones interna temporales: una en la Jefatura del Área de Asesoramiento Jurídico, debido a una incapacidad temporal, y otra la Jefatura de Departamento de Laboratorio de Paisaje, debido a una excedencia. En ambos casos, la agencia decidió ascender temporalmente a un Técnico de esa área y departamento, un profesional de género masculino. Estas propuestas fueron autorizadas por los organismos competentes y presentada por la Dirección, la cual

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZQ6S2W2	PÁG. 8/11	



consideró que estas personas podían desempeñar las funciones de la categoría superior correspondientes a esta jefatura, por el tiempo que establece la normativa laboral.

Es relevante resaltar que, aunque estos procesos contaron con la participación de un único candidato en cada caso, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la promoción de un entorno laboral inclusivo. Somos conscientes de la importancia de fomentar la diversidad en todos los niveles de la organización y seguiremos trabajando para garantizar que nuestras políticas y prácticas reflejen estos valores.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación inclusiva y no sexista
Medida 8.1. Sensibilización del personal en lenguaje neutro

El objetivo de esta medida es sensibilizar a todo el personal de la institución sobre la importancia del uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y neutral, que promueva la igualdad de género y evite perpetuar estereotipos.

Desde 2022, se han difundido materiales y herramientas sobre lenguaje inclusivo a través de una publicación de noticia en la intranet de la agencia. Estos recursos incluyen un decálogo de buenas prácticas sobre lenguaje no sexista y herramientas de análisis para la revisión de los textos institucionales. La implementación de estas iniciativas ha buscado facilitar la adopción de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la organización.

Como acción positiva para 2025, se propone realizar una revisión periódica de la comunicación institucional (incluyendo notas de prensa, publicaciones en la web e intranet y contenidos en redes sociales) con el objetivo de evaluar y garantizar que los avances en el uso de un lenguaje inclusivo sean sostenibles y se consoliden de manera continua.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Política salarial
Medida 9.1 Equilibrio de salarios

La auditoría retributiva realizada en 2022, como parte de la aprobación del Plan de Igualdad, detectó diferencias salariales en algunos grupos profesionales, las cuales fueron corregidas y solventadas en su totalidad. Esta auditoría tuvo como objetivo asegurar que no existieran disparidades salariales basadas en el género, la identidad de género, o cualquier otro factor que pudiera generar una desigualdad.

Durante los años 2023 y 2024, se ha seguido realizando un monitoreo continuo de la política salarial y no se ha detectado ninguna nueva desigualdad retributiva en los grupos profesionales de la institución. Esta evaluación constante refleja el compromiso de la organización con la equidad salarial

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 9/11	



y con la aplicación de criterios transparentes y justos para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, identidad de género, o cualquier otra variable.

En 2025 con el fin de mantener la equidad salarial, se continuará realizando el monitoreo continuo de la política salarial, a fin de detectar y corregir cualquier posible discrepancia que pueda surgir en el futuro. Este proceso forma parte de un compromiso integral por asegurar que las políticas salariales de la organización promuevan una igualdad real en el trato y la compensación de todas las personas trabajadoras.

4. CONCLUSIONES

Desde la implementación del Plan de Igualdad en 2022, se han logrado avances significativos en áreas clave como la sensibilización, la prevención del acoso y la conciliación laboral. Estas medidas han permitido crear un entorno más inclusivo y respetuoso, donde se valora la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, identidad de género o cualquier otra condición.

Las medidas implantadas hasta la fecha han tenido un impacto positivo en la cultura organizativa, promoviendo la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Sin embargo, es fundamental continuar trabajando en la mejora de los mecanismos de seguimiento y evaluación para consolidar los avances alcanzados y asegurar que no haya retrocesos en la implementación de estas políticas.

Aunque se han logrado avances, es esencial que las acciones adoptadas se mantengan y se fortalezcan de manera continua. Para 2025, se recomienda seguir manteniendo y reforzando el compromiso de la agencia con la igualdad de género, asegurando que las políticas de igualdad se apliquen de manera efectiva y equitativa en todos los niveles de la organización.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 10/11	



ANEXOS

I.- Informe del Agente de Igualdad sobre las medidas a implantar del Plan de Igualdad para el año 2022 de fecha 24 de enero de 2023.

II.- Informe del Agente de Igualdad sobre las medidas a implantar del Plan de Igualdad para el año 2023 de fecha 9 febrero de 2024.

III.- Resolución con fecha 19 de febrero de 2024 de la Dirección donde se aprueba a propuesta de la Comisión de Igualdad la incorporación de estas tres nuevas competencias en el MPP.

IV.- Resolución de 13 de junio de 2022 de la Dirección del IAPH, se continúa con los trabajos de definición y actualización de los perfiles profesionales del IAPH.

V.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado desde la perspectiva de género.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	07/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm68WNAX6YGPK84NKJXZFFQ6S2W2	PÁG. 11/11	