

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 22 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 7 de enero de 2021, suscrito por la Comisión de Igualdad, integrada por los representantes de la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores con fecha 11 de mayo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019), así como de lo dispuesto en los artículos 2.1.f), 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de enero de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

ÍNDICE

A) COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

B) PRESENTACIÓN

C) ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

D) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

E) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO I: DIAGNÓSTICO PREVIO

ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR ORIENTACIÓN O PREFERENCIA SEXUAL, POR GÉNERO O POR APARIENCIA SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ANDALUCÍA EMPRENDE

ANEXO III: CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A) COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Declaración del compromiso con la igualdad de la Directora Gerente.

En Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza dependiente de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, trabajamos para ofrecer respuestas a las expectativas y necesidades reales de las personas emprendedoras y autónomas de Andalucía, alineando nuestros servicios con el deber y la capacidad de estimular procesos de cambio, transformación cultural e innovación.

Por ello, la igualdad de trato y la no discriminación es un valor irrenunciable de cualquier organización que asuma la innovación y el intraemprendimiento, porque es en la diversidad y la igualdad donde los ecosistemas de emprendimiento pueden alcanzar su potencial y valor de cara a la ciudadanía.

El I Plan de Igualdad en Andalucía Emprende ha supuesto todo un reto que nos ha permitido integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad (2020-2023), Andalucía Emprende reitera su compromiso de establecer y desarrollar políticas, así como impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad plena en el seno de nuestra organización, fomentando medidas que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En este II Plan de Igualdad se presentan las medidas y acciones, así como aquellas actuaciones de seguimiento y evaluación que sirvan para analizar su avance, consecución e implementación. Para llevar a cabo este proyecto, durante todo el proceso se contará con la Comisión de Igualdad, un órgano paritario conformado por la representación de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

Nuestro propósito es seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a sentar las bases de una empresa éticamente más responsable, conectada con nuestro principal activo, las personas, más productiva y competitiva, con el foco puesto en ofrecer un servicio útil y de calidad, en términos de eficacia y eficiencia y con la finalidad de ser una organización referente en el ámbito del emprendimiento y la economía andaluza.

Rosa Siles Moreno, Directora Gerente Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza Junta de Andalucía.

B) PRESENTACIÓN

Nuestra Constitución recoge en su art. 14 que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Capítulo III recoge la normativa en torno a los planes de igualdad en las empresas. En el artículo 45 de dicha ley se recoge que «Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral». Para llevar a cabo este mandato, desde Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, se lleva a cabo la elaboración del II Plan de Igualdad.

En Andalucía, contamos con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se recoge en su art. 5 que «los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género». De esta manera queda reflejado el compromiso del gobierno autonómico por la implantación de la perspectiva de género y el fomento de la igualdad. De la misma manera queda recogido ese compromiso en el 1.º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

Muchos son los avances que se han dado en materia de igualdad en los últimos tiempos, pero no debemos olvidar que estamos ante un fenómeno cultural y que necesita de un cambio en su estructura para poder llevar a cabo su transformación de forma efectiva. Para ello se hace necesaria la implementación de una serie de herramientas y mecanismos que faciliten la inserción de hombres y mujeres tanto en el ámbito reproductivo como en el productivo.

Entender que la diferenciación creada y establecida por el sistema patriarcal entre la esfera privada y pública responde a una construcción social y no natural, nos muestra la necesidad de visibilizar lo que hasta ahora se ha ocultado y de intentar eliminar las barreras y las discriminaciones de acceso y desarrollo que se dan sobre todo en el ámbito productivo para las mujeres. Para este cometido la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas es una herramienta idónea, puesto que por un lado hacen una fotografía de la situación de discriminación que pueda darse en el ámbito productivo entre hombre y mujeres y, por otro lado, hace que en la cultura organizacional de la empresa se incluya esta perspectiva, transmitiéndosela a toda la plantilla, integrada tanto por mujeres como por hombres.

Para conseguir esto desde Andalucía Emprende se impulsa la elaboración del II Plan de Igualdad, con el fin de implantar una serie de medidas y acciones que faciliten y corrijan situaciones o desviaciones en lo que a las discriminaciones en materia de género se refiere que se pudieran originar en el ámbito de la empresa.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende se partió de tres cursos de formación impartidos en el año 2012 donde participaron diferentes trabajadoras y trabajadores. Todas las aportaciones que se hicieron se presentaron a la Comisión de Igualdad para empezar a trabajar tanto sobre el Diagnóstico Previo como sobre el diseño

del Plan de Acción, instrumento clave de potenciación de la igualdad y de introducción de la perspectiva de género en el ámbito interno y externo de la Fundación.

C) COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la Fundación es una Comisión paritaria conformada por la representación de las personas trabajadoras y por la representación de la Fundación.

Es el organismo referente en el desarrollo de medidas de igualdad en la Fundación, que ha negociado y acordado el Plan de igualdad con todas sus medidas, y se encargará de su planificación, seguimiento y evaluación.

D) ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo conscientes de la importancia y de los beneficios que tiene la implantación de un Plan de Igualdad para la productividad de la organización, desde Andalucía Emprende, se ha contado en todo momento con la Comisión de Igualdad desde su creación y el personal de la empresa para participar en el diseño y elaboración del mismo.

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico previo, cuantitativo y cualitativo, se pasó a la creación de unos grupos de análisis dentro de las acciones formativas mencionadas anteriormente que fueron los encargados de proporcionar objetivos, medidas y acciones encaminadas a dar solución y a corregir las deficiencias detectadas. En la conformación de estos grupos han participado 40 personas pertenecientes a todos los puestos de trabajo de la plantilla de la Fundación, y con presencia además de trabajadoras y trabajadores que ostentaban la condición de representantes legales y/o sindicales de la plantilla.

La metodología de trabajo de estos grupos ha sido el mantenimiento de reuniones, a través de la herramienta GoToMeeting, donde han debatido y definido sus aportaciones. Igualmente se han creado foros de debate y se ha colocado documentación para facilitar el trabajo de los grupos dentro de la plataforma de formación interna de la Fundación.

La unificación del trabajo de todos los grupos se puso de relieve en las reuniones de la Comisión de Igualdad, cuyos trabajos han versado principalmente en la actualización de datos y variables del Diagnóstico previo, en la negociación y conformación definitiva del Plan de Acción, en la negociación del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, por orientación o preferencia sexual, por género o por apariencia sexual y por Razón de Sexo en Andalucía Emprende, y con la Dirección de Recursos Humanos para la identificación de realidades necesitadas de intervención en materia de igualdad de género y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El II Plan de Igualdad está estructurado en nueve Líneas o Ejes de Intervención, concretándose por cada uno de ellos tanto objetivos como medidas de acción positiva e indicadores de seguimiento y evaluación de las mismas. Estas Líneas o Ejes de Acción son:

- Estructura Organizativa.
- Sexismo y acoso sexual.
- Comunicación Interna y Externa.
- Cultura Organizacional.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación.
- Retribución.
- Promoción y selección.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El objetivo que se pretende conseguir con esta estructura es favorecer la implantación efectiva de las medidas y el seguimiento y evaluación de las mismas, indicando en todo momento qué órganos o estructuras son los responsables de su desarrollo así como

cuáles serán los indicadores que se tendrán en cuenta para el seguimiento y evaluación de su puesta en práctica.

El II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende tiene un total de 17 objetivos y 62 medidas de acción positiva que marcarán la política de igualdad en la empresa durante la vigencia del documento y que se configuran para integrarse como parte de la dinámica de funcionamiento ordinario de la entidad y su plantilla y de la interacción con la ciudadanía emprendedora a la que se prestan los servicios.

a) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

LÍNEA: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

OBJETIVO 1: CREAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y PARITARIA DE COLABORACIÓN PARA IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DESARROLLAR LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad 	<p>Esta Comisión será la máxima responsable de la puesta en marcha, implantación, seguimiento, revisión y actualización del Plan de Igualdad, y sus competencias y funciones vendrán determinadas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma.</p> <p>Estará integrada por 5 personas por parte de la representación de la empresa y cinco por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. La Comisión podrá contar con la asistencia técnica de personas especialistas en Igualdad.</p>	<p>A1. Acta de constitución de la Comisión.</p> <p>A2. Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión.</p>	<p>Dirección Gerencia</p> <p>Dirección de RRHH y Administración</p>	<p>NOVIEMBRE / DICIEMBRE 2015</p>	<p>NO PRECISA</p>	<p>NO PROCEDE</p>

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
B. Crear un Grupo de personal técnico Especialista para implementar la perspectiva de género en los Servicios a personas emprendedoras y empresas.	Sus funciones serán, entre otras, intervenir en proyectos de emprendimiento femenino y promover la perspectiva de género en las empresas a las que se les da servicios. El grupo lo compondrán como máximo cinco personas por provincia.	B1. Nº de técnicos y técnicas especialistas por provincia y zona formados, con carácter anual. B2. Nº de servicios a personas emprendedoras y empresas diseñados con perspectiva de género. B3. Nº de servicios con perspectiva de género prestados sobre el total de proyectos de emprendimiento femenino. B4. Nº de servicios con perspectiva de género prestados sobre el total de proyectos de emprendimiento no femenino.	Dirección de RRHH y Administración Dirección de Red	Primer año de vigencia del Plan (Indicadores B1 y B2) Segundo año de vigencia del Plan (Indicadores B3 y B4)	Coste derivado de las siguientes actuaciones: 1. Formación de las personas integrantes del grupo. 2. Modificación de la herramienta aplica.	Comisión de Igualdad
C. Comité de Estudios de Acoso sexual o por razón de sexo.	Sus funciones son desarrollar actuaciones relacionadas con el Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo. El Comité esta compuesto conforme a lo dispuesto en el Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual, por orientación o preferencia sexual, por género o apariencia sexual y por razón	C1. Constitución del Comité. (año 2018) C2. Nº de documentos y actuaciones efectuadas C3. Nº de consultas realizadas, casos detectados y denuncias realizadas	Dirección Gerencia Dirección de RRHH y Administración	Julio 2018	NO PRECISA	COMISIÓN DE IGUALDAD

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
	de sexo.	C4. % de casos resueltos en plazos establecidos.				
D. Crear la figura de Agentes de Igualdad	Crear la figura de Agentes de Igualdad y dotarlas de contenido definiendo el perfil competencial, teniendo en cuenta que sus funciones y tareas podrán ser compartidas con otras actividades propias de cualquier otro puesto de trabajo de la empresa.	F1. Documentos que definan el perfil y competencias de esta figura. F2.Nº de personas designadas	Dirección de RRHH y Administración Dirección de Red	Primer semestre desde la aprobación del plan	Coste derivado de la formación de las personas como agentes de igualdad.	Comisión de Igualdad

LÍNEA: SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO 1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Revisión de los documentos en temas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo	A. Recopilar todos los documentos existentes en la empresa relacionados con acoso laboral para analizar la incorporación a los mismos del acoso sexual y por razón de sexo o la elaboración de documentos propios de la materia.	A1.Nº Documentos revisados y elaborados	Dirección de RRHH Comité de Valoración de Acoso Laboral Comisión de Estudios Sexual y por Razón de Sexo	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad

B. Revisión del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo	B. Revisión del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, incluyendo enumeración de conductas denunciabiles	B1. Documento aprobado por la Comisión de Igualdad.	Comité de Valoración de Acoso Laboral Comisión de Estudios de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	El primer trimestre de vigencia del Plan, así como en cualquier momento que precise la Comisión de Estudios de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
---	---	---	---	--	------------	----------------------

LÍNEA: COMUNICACIÓN INTERNA/EXTERNA

OBJETIVO 1: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANALISIS
A. Elaboración de un Programa de Comunicación para difusión del Plan de Igualdad, de los Protocolos, Informes y documentos aprobados en la Comisión de Igualdad y de las personas responsables y acciones que se están poniendo en marcha en la organización.	Una vez aprobado el Plan de Igualdad se elaborará un Programa de comunicación para su difusión en los medios, que deberá contar con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y que se integrará en el Plan de Comunicación de la empresa. Igualmente, se darán indicaciones a todos los centros de trabajo de publicar el Plan de Igualdad en todos los tableros de anuncios físicos y/o virtuales.	A.1 Documento del Programa de Comunicación	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación) Dirección de Red	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA en acciones de comunicación interna.	Área de comunicación

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
	El Programa de Comunicación se iniciará con la distribución del documento Política de Igualdad a toda la plantilla.	A.2. - Nº de acciones de difusión realizadas anualmente.		Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	SI PRECISA en el caso de comunicación externa (vinculado a publicidad institucional)	Comisión de Igualdad para visto bueno del Programa de Comunicación
B. Difusión de las diferentes medidas de conciliación que tiene la organización.	Se publicarán en el espacio de Igualdad de la Intranet las medidas que tiene la organización para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, para que llegue a conocimiento de todo el personal. Se diseñarán mensajes cortos de difusión con las medidas de conciliación existentes.	B1. Creación del Espacio de Igualdad B2. Nº de medidas publicadas. B3. Descargas o visitas de las medidas B4. Nº de mensajes enviados al personal	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación) Dirección de Red Dirección de RRRH y Administración	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de comunicación
C. Fomentar el uso racional de la comunicación inclusiva y no sexista en la empresa a nivel interno.	Revisión de los materiales documentales, conforme al manual de aplicación de lenguaje no sexista en la empresa, identificando, detectando y eliminando lenguaje sexista y potenciando una visión de género en los materiales. Se prestará especial atención en el manual de identidad corporativa.	C1. Nº materiales existentes revisados y corregidos trimestralmente. C2. Nº materiales nuevos revisados y corregidos trimestralmente.	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación) Dirección de Red	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de comunicación

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
D. Distribución de materiales y noticias sobre Igualdad de Género a todo el personal de la empresa de forma periódica y sistematizada.	Distribución de materiales y noticias sobre Igualdad de Género a todo el personal de la empresa de forma periódica y sistematizada a en el formato boletín así como publicación del contenido en la intranet.	D. N° de publicaciones con carácter trimestral	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación)	Segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de comunicación
E. Elaboración de un Plan de Acogida desde la perspectiva de género	Diseño y elaboración de un plan de acogida desde la perspectiva de género en el que se informe al personal de nuevo ingreso o reincorporación de todas las medidas favorecedoras e integradoras de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en la Fundación.	E1. Elaboración del documento E2. N° de personas que lo han recibido.	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de Recursos Humanos

OBJETIVO 2: Integrar la perspectiva de género en los materiales y comunicaciones externas

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Difusión en las Redes sociales de temas de Igualdad.	Difundir noticias, materiales y contenidos relacionados con la igualdad y el emprendimiento en los perfiles de redes sociales de la Fundación.	A1.- N° de posts en Redes Sociales A2. N° de redes sociales	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación)	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de Comunicación

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
B. Publicación relativa al Plan de Igualdad en la Web Corporativa	Publicar en la Web de la Fundación tanto el Plan de Igualdad como diversa información relativa al mismo.	B. Nº de publicaciones trimestrales.	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación)	Primer año de vigencia del Plan.	NO PRECISA	Área de Comunicación
C. Fomentar el uso de comunicación inclusiva y no sexista en la empresa a nivel externo.	Revisión de los materiales documentales, webs, folletos, carta de servicios, etc, conforme al manual de aplicación de lenguaje no sexista en la empresa, identificando, detectando y eliminando lenguaje sexista y potenciando una visión de género en los materiales. Se prestará especial atención en el manual de identidad corporativa.	C1. Nº materiales existentes y corregidos trimestralmente. C2. Nº materiales nuevos revisados y corregidos trimestralmente.	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación) Dirección de Red y Tecnología	Segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de Comunicación

OBJETIVO 3: Informar a todo el personal de toda la documentación y procedimientos que se deriven de la ejecución del plan de igualdad

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Difusión del protocolo de Acoso sexual a la plantilla e información de su existencia a los proyectos alojados	Se efectuará conforme lo que se recoja en el Programa de Comunicación del Plan de Igualdad, que incluirá el envío de información breve sobre las diferentes materias y aspectos del Protocolo (a modo de previconsejos).	A. Nº de informaciones realizadas	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación)	Durante toda la vigencia del plan.	NO PRECISA	Área de Comunicación
B. Difusión de documentos y procedimientos empleados en la práctica del Plan de Igualdad	Difusión de documentos y procedimientos empleados en la puesta en práctica del Plan de Igualdad	B. Nº de documentos y procedimientos publicados y facilitados a la plantilla.	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación)	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	NO PRECISA	Área de Comunicación

LÍNEA: CULTURA ORGANIZATIVA

OBJETIVO 1: Concienciar al personal e integrar la igualdad de género dentro de la cultura y valores de la Empresa

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Crear la infraestructura de apoyo necesaria para implantar el Plan de Igualdad.	<p>La infraestructura de apoyo estará conformada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un espacio web en la Intranet y un tablón de anuncios virtual donde se alojarán materiales e información relacionada con el Plan de Igualdad. - Un Buzón de Correo electrónico de Igualdad y una cuenta de correo electrónico corporativo. - Un boletín de difusión periódica de información y contenidos relacionados con la igualdad. - Herramientas de soporte disponibles que mejor se adecúen a las necesidades de funcionamiento manifestadas por los grupos de trabajo. 	<p>A1. N° de herramientas de trabajo y participación puestas en marcha</p> <p>A2. Creación del espacio web, tablón virtual y del Buzón y Cuenta de correos electrónicos.</p> <p>A3. N° de contenidos y materiales publicados en el espacio web de la intranet y en el boletín.</p>	<p>Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora</p> <p>Dirección de Red</p>	<p>Primer año de vigencia del Plan</p>	<p>NO PRECISA</p>	<p>Área de Tecnología y Área de Comunicación</p>
B. Introducción la variable sexo-género en todos los informes, estadísticas, documentos que se elaboren en la organización.	<p>Todos los documentos que se elaboren deberán tener en cuenta la variable del sexo-género, hacer especial atención si se incluyen cualquier dato numérico de la plantilla.</p>	<p>B.1 N° de documentos con variable introducida</p> <p>B.2 % de documentos con variable que pasan por comunicación.</p>	<p>Todas las Direcciones</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>	<p>NO PRECISA</p>	<p>Todas las áreas</p>

00185457

OBJETIVO 2: Visibilizar el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidad

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Realización eventos sobre Igualdad de Oportunidades	Realización de eventos (seminarios, jornadas, etc) para las empresas apoyadas y adscritas de AE con el objetivo de conseguir concienciar sobre la Igualdad de Oportunidades en las empresas y los beneficios de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en sus negocios.	A1. Nº de eventos realizados anualmente A2. Nº de asistentes (empresas, personas emprendedoras) a los eventos	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora Dirección de Red	Durante toda la vigencia del plan.	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO.	Área de formación a emprendedora Área de servicio a personas emprendedoras Área de cultura emprendedora.
B. Distribución de material sobre igualdad de oportunidades para sensibilizar a los emprendedores y emprendedoras	Se distribuirá información (folletos, material, referencias, bibliografía) dirigida a las personas que atendamos sobre la ventaja de tener el distintivo de igualdad (diferencia competitiva), sobre dónde documentarse para la empresa hacer su propio Plan de Igualdad y obtener el distintivo de igualdad.	B1. Nº de materiales de información distribuidos B2. Nº Lugares de distribución B3. - Nº de Emprendedores/as sensibilizados/as	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora Dirección de Red	Segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de formación a emprendedora Área de servicio a personas emprendedoras Área de cultura emprendedora
C. Elaborar un Manual de uso de lenguaje e imágenes no sexistas para distribuirlo entre las empresas y personas emprendedoras a las que damos servicios.	Elaborar y distribuir entre la plantilla y las empresas y personas emprendedoras a las que les damos servicios un manual de aplicación de lenguaje e imágenes no sexista en la empresa y cualquier otro material de apoyo. Se incluirá en la carpeta de documentación inicial, junto con el contrato de los proyectos adscritos y	C1. Elaboración del Manual C2. Nº de descargas del Manual en el Espacio de Igualdad C3. Nº de proyectos adscritos y asociados a los que se les ha distribuido el Manual, la política de igualdad	Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora Dirección de Red	Segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de comunicación

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
	asociados, la Política de Igualdad y el documento de difusión del Plan de Igualdad de la Fundación.	de nuestra empresa y el documento de difusión del Plan de Igualdad. Con carácter semestral				
D. Establecer criterios de contratación de proveedores que cumplan con los requisitos que se determinen en relación a la igualdad de género	Establecer e introducir en las convocatorias de contratación de proveedores criterios que valoren su compromiso con la igualdad de género (tener distintivo de igualdad, tener un plan de igualdad, paridad en los equipos de trabajo), dentro del marco de lo dispuesto en la materia en la normativa de contratación pública.	D1. Procedimiento de contratación revisado con criterios que valoren el compromiso con la igualdad. D2. % de proveedores contratados que cumplen los requisitos sobre el total de proveedores de la Fundación, desagregado por área, Dirección y provincia.	Dirección de Económico Financiero (Contratación)	Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de Contratación
E. Solicitar distintivos de Igualdad.	Se estudiarán las convocatorias de distintivos de igualdad dónde se cumplan los requisitos.	E1. Solicitud presentada E2. Nº de convocatorias de distintivos en las que se presenta la solicitud	Dirección de RRHH Comisión de Igualdad	Segundo año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad

00185457

LÍNEA: PREVENCIÓN

OBJETIVO: Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Elaboración y difusión de información y acciones de prevención frente enfermedades y/o situaciones con incidencia en el trabajo de las mujeres.	La información se trasladará mediante la remisión al personal de documentación referente a los derechos laborales e incidencia en el trabajo de las siguientes materias: - Embarazo y lactancia. - Cargas familiares y dependencia (menores, mayores y personas con discapacidad) - Enfermedades y dolencias propias de mujeres y hombres relacionadas con la edad y con el puesto de trabajo (menopausia, próstata, fibromialgia, cáncer)	A1. Nº de materiales por área: ● Embarazo y Lactancia ● Cargas familiares y dependencia ● Enfermedades y dolencias del puesto de trabajo A2. Nº de personas informadas por área. A3. Nº descargas por área	Dirección de RRHH y Administración Área de PRL	ANUAL	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Servicio de Prevención Propio
B. Realización de evaluaciones específicas de riesgos a personas trabajadoras especialmente sensibles	Establecimiento e implementación de las medidas preventivas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo atendiendo a las recomendaciones establecidas por el servicio de prevención ajeno en el certificado de aptitud	B. Nº de evaluaciones realizadas por sexo y área	Servicio de Prevención Propio.	ANUAL	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comité Intercentros de Seguridad y Salud

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
C. Prevención del estrés laboral y actuaciones frente a los riesgos psicosociales.	<ol style="list-style-type: none"> Realización de acciones de sensibilización en materia de prevención de estrés laboral. Análisis y mejora del Protocolo de Acoso Laboral. Estudio de riesgos psicosociales. Estudio de riesgos ergonómicos especialmente en mujeres (embarazo, ..) Estudio de cargas de trabajo relacionadas (reducciones de jornada, permisos, ...) Análisis aplicación Protocolo Acoso Sexual (estadísticas) 	<p>C1. N° de acciones realizadas</p> <p>C2. N° de personas beneficiarias o que han recibido sensibilización</p> <p>C3. N° de personas que han solicitado acciones preventivas</p> <p>C4. N° de personas informadas</p> <p>C.5 N° de documentos realizados</p>	<p>Servicio de Prevención Propio y Ajeno</p> <p>Comisión de Estudios de Acoso sexual y Comité de valoración de Acoso</p> <p>Dirección de RRHH</p>	DICIEMBRE DE CADA AÑO	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad Comité Intercentros de Seguridad y Salud
D. Prevención de enfermedades tumorales	<p>Desarrollo de acciones de prevención concretas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de riesgos psicosociales derivados de enfermedades tumorales. Previconsejos en la materia. Ofrecer información sobre existencia de asociaciones para la prevención de estas enfermedades. 	<p>D1. N° de materiales elaborados</p> <p>D2. N° de personas informadas</p> <p>D3. N° de descargas realizadas</p>	<p>Dirección de RRHH y Administración Área de PRL</p> <p>Servicio de Prevención Propio y Ajeno</p>	DICIEMBRE DE CADA AÑO	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad Comité Intercentros de Seguridad y Salud
E. Elaboración de un estudio desde la perspectiva de género sobre incidencia en el trabajo de algunas enfermedades y/o situaciones	<p>Elaboración de un estudio anual que contemple la afección de ciertas enfermedades o dolencias del personal, desagregada por sexo, edad y puestos de trabajo.</p> <p>Las dolencias, estados o enfermedades serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Embarazo y lactancia. 	<p>Dirección de RRHH y Administración Área de PRL</p>				Comité Intercentros de Seguridad

- Cargas familiares y dependencia (menores, mayores y personas con discapacidad) - Enfermedades y dolencias propias de mujeres y hombres relacionadas con la edad y el puesto de trabajo (menopausia, próstata) - Denuncias de acoso. Este estudio constituirá el Anexo 3 del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	D1. Estudio realizado	Comité Intercentros de Seguridad y Salud Comité de Investigación Interna para situaciones de Acoso	DICIEMBRE DE CADA AÑO	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	y Salud Comité de igualdad
--	-----------------------	---	-----------------------	-------------------------------	-----------------------------------

LÍNEA: FORMACIÓN

OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR, CONCIENCIAR Y FORMAR AL PERSONAL EN IGUALDAD DE GÉNERO

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Diseño de ciclo formativo de igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género y diversidad sexual.	Diseño de ciclo formativo compuesto de cursos agrupados en dos niveles: A.1. Formación básica de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género, dirigida a toda la plantilla. A.2. Formación específica en Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de Género, dirigida a las personas que participan en alguna de las estructuras internas relacionadas con la igualdad de Oportunidades.	A.1 Elaboración del Ciclo Formativo.	Área de Formación	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Área de formación Comité de Igualdad
	Se trata de una formación on line de 15 horas obligatoria para todo el personal con videos cortos y orientadores.	B1. Impartición de curso de Formación de Formadores en			NO PRECISA	Área de Formación

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
B. Impartición de formación básica incluida en el ciclo formativo de Igualdad de Oportunidades y diversidad sexual, consistente en un curso de sensibilización y concienciación en materia de Igualdad desde la perspectiva de Género y diversidad sexual.	El material del curso estará accesible en la plataforma de formación interna para ser consultado en cualquier momento por el alumnado y también estará disponible en el espacio en la intranet dedicado a Igualdad de Género. Se realizará una Formación de formadores internos en Igualdad de Oportunidades. Se seleccionarán docentes internos en Igualdad de Oportunidades. Se procederá a la organización, gestión e impartición del curso de sensibilización y concienciación, dirigida a todo el personal de la organización, incluyendo aspectos como: intervención, normativa y políticas de Igualdad, aplicación del enfoque de género en la empresa, lenguaje no sexista en el puesto de trabajo, etc.	Igualdad de Oportunidades. B2. Selección de docentes internos en Igualdad de Oportunidades. B3 Impartición del curso de sensibilización al 100% de la plantilla. Datos desagregados por sexo y puesto. B4. Grado de satisfacción con la formación (supere 2 sobre 4)	Área de Formación	durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	Docentes Internos y Externos Sindicatos IAM	Comisión de Igualdad
C. Inicio de impartición de formación específica, definida en el Ciclo Formativo de Igualdad de Oportunidades.	Inicio de la impartición de la formación específica, diseñada en el Ciclo formativo de Igualdad, dirigida a aquellas personas trabajadoras en activo de la empresa que participan activamente en las estructuras organizativas derivadas del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad, Comité Investigación Acoso, Grupos de análisis, Comisiones de participación y Agentes de Igualdad).	C1. N° de cursos impartidos. C2. % personas que han recibido la formación, del total de personas destinatarias, desagregado por sexo.	Área de Formación	A partir del primer año y durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA Docentes Internos y Externos Sindicatos IAM	Área de Formación Comisión de Igualdad
D. Evaluar la formación impartida del Ciclo Formativo en Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de Género.	Se realizará un informe de evaluación anual para analizar la formación impartida del Ciclo de Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de Género.	D1. Informe realizado. D.2. Resultados	Área de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
E. Analizar y detectar nuevas necesidades formativas en temas de perspectiva de género e igualdad	Incluir en la herramienta de detección de necesidades formativas, una pestaña con varias subcategorías dentro de la categoría de Igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género (derivadas del Ciclo Formativo de Igualdad). En el informe anual de necesidades formativas, identificar aquellas solicitadas en estas subcategorías.	E1. Nuevas subcategorías incluídas en la herramienta de detección de necesidades de formación. E2. Nº de necesidades detectadas, en el informe anual de necesidades formativas.	Área de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Formación Comisión de Igualdad Área de Formación Comisión de Igualdad
F. Puesta a disposición de manuales de los cursos del Ciclo Formativo y del glosario de términos de género a todo el personal.	Los manuales de la formación estarán a disposición de todo el personal en un espacio de Igualdad Género creado en alguna de las plataformas internas de la Fundación. Elaboración de glosario de términos de género a todo el personal y alojamiento del mismo en el espacio de Igualdad Género de la intranet.	F1. Nº de manuales accesibles.	Área de Comunicación. Área de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA Sindicatos.	Área de Formación Comisión de Igualdad

00185457

OBJETIVO 2: Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Impartición de la formación en horario laboral.	Establecer como procedimiento habitual el impartir las acciones formativas organizadas por la empresa preferentemente en horario laboral, en todas las modalidades y materias; incluyendo también que los desplazamientos para asistir a las clases presenciales sean, preferentemente, en horario laboral, para que el acceso no tenga limitaciones para las personas con obligaciones familiares.	A1. % de acciones formativas presenciales y on line que se imparten en horario laboral por semestre. A2. % de participantes desagregado por sexo	Área de formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad
B. Analizar la incidencia que tiene la programación de la formación en la conciliación y en las cargas de trabajo.	Se recabarán datos de los horarios de realización de las acciones formativas para analizar si la planificación de las mismas durante el año ha tenido incidencia en las cargas de trabajo y en la conciliación del personal. Las conclusiones se reflejarán en un informe que se trasladará a la Comisión de Formación para que, en su caso, adopte las medidas que considere oportunas.	B. Informe anual	Área de formación	A la finalización de la ejecución del plan de formación interna durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
C. Difusión de la información sobre los cursos de formación a todo el personal.	Difundir la información sobre los cursos de formación que se organizan por la empresa de forma general, de manera que todo el personal, sea hombre o mujer y de cualquier grupo profesional, pueda acceder a la misma. La difusión se realizará siempre que sea posible y no se trate de formación estratégica o dirigida a un colectivo concreto. Se informará también a la representación legal de la plantilla.	C1. % de la plantilla que ha recibido la información desagregado por puesto y sexo	Área de formación	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad
D. Facilitar el acceso a los cursos de formación a todos los grupos profesionales independientemente del colectivo al que vaya dirigido la acción formativa	Facilitar que cualquier persona acceda a formación de cualquier especialidad planificada por la empresa, si existen vacantes de plazas ofertadas una vez expirado el plazo de solicitud ordinaria. El 60% de las plazas vacantes se reservará a solicitantes interesadas mujeres.	D. N.º de personas participantes desagregados por sexo y puesto de trabajo.	Área de formación	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Área de Formación Comisión de Igualdad
E. Realización de una selección equilibrada por sexo del alumnado en el Plan de Formación de la empresa.	Que en el Plan de Formación se equilibre la selección de personas de ambos sexos para cada curso que se imparta de manera que a todos los niveles incluidos los especialistas el número de mujeres y hombres esté equilibrado.	E1. N.º de cursos con paridad en el alumnado E2. % de hombres y mujeres que ha realizado la formación. E3. Protocolo de formación interna.	Área de formación	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
F. Diseño de acciones positivas en programas de formación donde se detecten desequilibrios de participación en proporción al sexo del alumnado.	Determinar acciones positivas (que se decidirán en función del resultado de la medición anual) en programas de formación donde se detecten desequilibrios de participación de mujeres en proporción a su presencia, es decir que no cumplan con el criterio de paridad.	F1. Nº (anual) de mujeres y hombres que acceden a cada curso de formación organizados por Área de Formación. F2. Nº (anual) de cursos de formación que no cumplen el requisito de paridad en el alumnado	Área de formación	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad
MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
G. Elaboración de un procedimiento de Formación Interna	Hacer un procedimiento de Formación Interna que recoja todos los criterios y requisitos relacionados con la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, que normalice todas las fases del proceso relacionados con la formación interna de la empresa y tipos de formación. Este documento deberá incluir la obligatoriedad de cumplir con la paridad en el acceso a la formación y cuando la demanda supere a las plazas ofertadas. Preferentemente se difundirá la información sobre los cursos de formación que se organizan por la empresa de forma general de manera que todo el personal sea hombre o mujer y sin importar la categoría profesional y pueda acceder a la formación de la empresa e informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.	G. Documento: Protocolo de Formación Interna elaborado.	Área de formación	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad

00185457

OBJETIVO 3: Evitar la segregación vertical en la organización

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Diseño e impartición de talleres o ciclo de seminarios formativos de empoderamiento y liderazgo de mujeres.	Esta medida tiene como fin motivar a las mujeres a promocionarse mediante la participación en talleres formativos que impulsen su participación en procesos de promoción interna.	A1. N° de talleres A2. N° mujeres que participen en los talleres A3. N° de mujeres que se presenten a procesos de promoción.	Área de formación	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Área de Formación Comisión de Igualdad

OBJETIVO 4: Coordinar las actuaciones de la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad.

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A- Establecer mecanismos de comunicación fluida entre la Comisión de Igualdad y la Comisión de Formación	Ambas Comisiones se comunicarán a través de Informes emitidos desde la perspectiva de género en relación a la Formación en la empresa. Hasta que se constituya la Comisión de Formación, la interlocución se realizará entre el Área de Formación y los Comités de Empresa.	A1. Informes emitidos	Comisión de Igualdad Comisión de Formación (cuando se constituya) Área de Formación y Comités de Empresa (hasta que se constituya Comisión de Formación)	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	NO PRECISA	Comisión de Igualdad Comisión de Formación (cuando se constituya) Área de Formación y Comités de Empresa (hasta que se constituya Comisión de Formación)

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
B. Incorporar ítems de medición de Igualdad de Género en la encuesta de satisfacción del alumnado.	Ampliar el modelo de encuesta de satisfacción del alumnado incorporando nuevos ítems para valorar el uso de materiales y lenguajes inclusivos por parte del equipo docente y la empresa contratada para impartir los cursos. Esta valoración se reflejará en un informe.	B1. Nuevo modelo de encuesta B2. Nº ítems incorporados B3. Informe realizado	Área de formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Area de Formación Comisión de Igualdad
C- Elaboración de Informe Anual de adecuación del Plan de Formación al Plan de Igualdad	Se elaborará un Informe Anual que contemple la adecuación y cumplimiento del Plan de Formación a las medidas del Plan de Igualdad en la materia, una vez que el primero haya terminado de ejecutarse	A1. Informe realizado	Área de formación	Anualmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Area de Formación Comisión de Igualdad

OBJETIVO 1: Garantizar que la retribución se aplique de forma equitativa entre hombres y mujeres

LÍNEA: RETRIBUCIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Elaboración de un estudio retributivo desde la perspectiva de género.	Elaboración de un estudio anual que contemple las retribuciones medias desglosadas por salario fijo y salario variable, salario base y complementos desagregado por sexo y puestos de trabajo, que evidencie si existen diferencias salariales por razón de sexo y, en su		Dirección de RRHH y Administración	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.		

	caso, establezca medidas de corrección.	A1. Estudio realizado				NO PRECISA	Comisión de Igualdad
	<p>Específicamente el estudio analizará la incidencia que pueda producir en el cobro de la retribución variable las situaciones de reducción de jornada, embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, enfermedades contenidas en la Resolución de 10 de noviembre de 2016 de la Secretaría General para la Administración Pública y diversidad funcional.</p> <p>Este estudio constituirá el Anexo 2 del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.</p>						

LÍNEA: PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

OBJETIVO 1: Fomentar la promoción profesional de las mujeres en los distintos niveles

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO ANÁLISIS
A. Realización de una evaluación sobre el empoderamiento y liderazgo en la Fundación.	Realizar un Informe del empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la Fundación para determinar, entre otras cuestiones, el nº de mujeres que quieren promocionar, su situación	A. Estudio realizado.	Dirección de Recursos Humanos y Administración			

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO ANALISIS
	personal y profesional, y, en su caso, las barreras u obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, en concreto, en los del Grupo I.			Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
B. Revisión de los procedimientos de movilidad, promoción y selección, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.	Revisar los procedimientos que se aplican en la Fundación en materia de movilidad, promoción y selección, con el fin de proponer criterios de selección que favorezcan la participación y selección de las mujeres en todos los procesos (acceso a la información, publicidad, transparencia, ampliación de plazos en todas las fases, valoración de conocimientos en materia de igualdad, valoración de situaciones de diversidad funcional, dependencia, familias monoparentales, familias numerosas, violencia de género, etc).	B1. N° Procedimientos revisados B2. % anual y variación con respecto al año anterior de participación de mujeres con respecto a los hombres, en los procedimientos revisados desde la perspectiva de género B3. % de mujeres candidatas y seleccionadas conforme a los procedimientos revisados desde la perspectiva de género	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
C. Primar el sexo menos representado en procesos de cobertura de necesidades de personal	En caso de empate de puntos en las candidaturas que se presenten en los procesos se primará en el sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se refiera la convocatoria.	C1. N° de empates y sexo elegido	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad

00185457

OBJETIVO 2: Evitar la discriminación por sexo

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Eliminar la experiencia en puestos de responsabilidad como requisito básico para participar en procesos de selección a puestos de responsabilidad, objetivando los procesos de selección, para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.	Para facilitar el acceso a puestos del Grupo Profesional 1 de personas que por motivos de conciliación (u otros) no pueden demostrar experiencia previa en puestos similares, se eliminará la experiencia en el puesto como requisito básico para participar en las convocatorias a dichos puestos, objetivando la selección a través del establecimiento de criterios que valoren la actitud y cualidades que posee la persona a la hora de liderar, organizar o facilitar el trabajo en equipo.	A. % de procesos que incorporan la medida sobre el total de procesos convocados del Grupo Profesional 1.	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
B. Elaboración de un informe estadístico de la plantilla sobre distribución de puestos de trabajo, desagregado por sexo.	Se realizará un informe anual estadístico con valoración de la distribución de la plantilla desagregada por sexo y puesto de todo el personal incluido el directivo. Este informe constituirá el Anexo 1 del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Plan	B. Informe Anual de Seguimiento y Evaluación, Anexo 1 Segregación vertical	Dirección RRHH y Administración	Diciembre de cada año	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
C. Definir los perfiles competenciales de los diferentes puestos ocupados por mujeres y hombres	Analizar los diferentes puestos de trabajo presentes y futuros y realizar su valoración	C. Nº de puestos definidos y valorados anualmente.	Dirección RRHH y Administración	Diciembre de cada año	NO PRECISA	Comisión de Igualdad

LÍNEA: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 1: Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Introducir medidas de fraccionamiento de permisos retribuidos para facilitar la conciliación.	<p>Posibilidad de fraccionar en horas los días de permisos retribuidos por asuntos particulares y hospitalización de un familiar.</p> <p>En caso de coincidencia de solicitudes en el mismo centro, tendrán preferencia para su disfrute las familias monoparentales, las personas con hijo/a menor de 14 años o con diversidad funcional y/o con personas mayores a su cargo</p>	<p>A1. % anual de permisos que se fraccionan con respecto al total de permisos concedidos, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p> <p>A2. N° anual de horas fraccionadas y disfrutadas, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p> <p>A3. % de personas que han utilizado ambas medidas desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p>	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad
B. Analizar las condiciones en las que se desarrolla la flexibilidad horaria por necesidades de conciliación en la empresa	<p>Realizar un estudio de flexibilidad horaria por necesidades de conciliación que abordará, al menos, el tratamiento de las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Horarios de presencia obligada ● Compensación de saldos horarios en CRONO ● Compensación de 	<p>B1. Documento del estudio.</p> <p>B2. % de personas que usan la compensación horaria, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p>				

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
	<p>trabajos fuera de jornada</p> <ul style="list-style-type: none"> Plazos de validación de incidencias en CRONO Regularización de saldos horarios a final de año. Situaciones excepcionales de necesidad de flexibilidad horaria por conciliación. <p>La Comisión de Igualdad realizará, en su caso, propuestas de mejora a la vista de los datos del estudio.</p>	<p>B3. Nivel de saldos horarios positivos y negativos a final de año, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p> <p>B4. Nº de propuestas de mejora.</p> <p>B5. N1 de propuestas aceptada y ejecutadas</p>	Area de Personal	Primer año de vigencia del Plan	NO PRECISA	Comisión de Igualdad
<p>C. Analizar las condiciones de prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo o atención no presencial.</p>	<p>La Comisión de Igualdad analizará con carácter trimestral los datos disponibles sobre la prestación de los servicios en estas modalidades (teletrabajo/atención no presencial), que incorporarán variables de desagregación por sexo.</p> <p>Asimismo, analizará con carácter previo a su aprobación, el Estudio que sobre la materia elabore el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, sin perjuicio de los compromisos que se adquirieran en la negociación del convenio colectivo</p> <p>De todos los estudios y datos analizados, la Comisión de Igualdad realizará, en su caso, aportaciones de mejora para que se considere su implementación.</p>	<p>B 1. Documento del análisis</p> <p>B.2. nº de propuestas de mejora realizadas y ejecutadas.</p>	Comisión de Igualdad	20 días desde la recepción de los datos objetivo de análisis.	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad

00185457

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
<p>D. Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se establecen en la Ley de Igualdad y difundir las medidas planteadas en este Plan de Igualdad y las recogidas en el Convenio colectivo de AEFPA</p> <p>E. Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla de cara a los permisos o ayudas necesarias para el cuidado de personas dependientes</p>	<p>Difusión de las medidas planteadas en el Plan de Igualdad y de los derechos establecidos en la Ley de Igualdad, así como los derechos recogidos en el convenio colectivo de AEFPA.</p> <p>Elaboración de dípticos y/o una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en AEFPA", o bien realización de sesiones informativas para mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en AEFPA, en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización de estos permisos.</p> <p>La información y la Guía que se elabore se irá actualizando con todas las medidas que se aprueben</p> <p>Realizar un estudio donde se identifiquen las necesidades de la plantilla, para plantear permisos o ayudas necesarias a aquellos/as trabajadores/as que las necesiten para el cuidado de personas dependientes.</p>	<p>D.1. N° de dípticos elaborados o Guía realizada</p> <p>D.2. Número de descargas de la Guía vía web o plataforma de igualdad por parte del personal</p> <p>D.3. N° de sesiones informativas realizadas</p> <p>E.1. Documento del estudio realizado</p> <p>E.2. Medidas propuestas</p> <p>E.3. Medidas ejecutadas</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos y Administración</p> <p>Dirección de Recursos Humanos y Administración</p>	<p>1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad</p> <p>La actualización de la información se realizará durante toda la vigencia del Plan</p> <p>Primer año de vigencia del plan</p>	<p>NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO</p> <p>NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO</p>	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Comisión de Igualdad</p>

00185457

OBJETIVO 2: Mejorar las condiciones laborales para la corresponsabilidad

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	PRESUPUESTO	GRUPO DE ANÁLISIS
A. Revisar las medidas del Plan de Igualdad incorporando las mejoras que se establezcan en el Convenio Colectivo en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Se realizará una revisión de las medidas del Plan de Igualdad para incorporar las eventuales mejoras que pueda contener el convenio colectivo y se aprobadas para su implantación.	A1. Nº de medidas revisadas. A2. Nº de medidas incorporadas.	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad
B. Acumulación en jornadas completas de la "reducción de jornada sin merma retributiva por cuidado de familiar de primer grado de afinidad o muy grave", podrán acumularla en jornadas completas, durante un plazo máximo de un mes. También se estudiará la incorporación de la aplicación del Decreto 154/2017 (BOJA 6/10/17)	Las personas que disfruten de "reducción de jornada sin merma retributiva por cuidado de familiar de primer grado de afinidad o muy grave", podrán acumularla en jornadas completas, durante un plazo máximo de un mes. También se estudiará la incorporación de la aplicación del Decreto 154/2017 (BOJA 6/10/17)	B. Nº de personas acogidas a esta medida, desagregado por sexo y puesto de trabajo	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad
C. Realizar el seguimiento de las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Se analizarán anualmente de forma desagregada por sexo y puesto de trabajo las solicitudes de las medidas de conciliación efectuadas por la plantilla para conocer el grado de uso de las medidas de conciliación disponibles en la empresa	C. Nº de solicitudes desagregado por medida, por sexo y puesto de trabajo	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Diciembre de cada año durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad
D. Revisar toda la documentación y medidas en materia de conciliación para incluir situaciones y criterios relacionados con la diversidad funcional y dependencia.	Se revisará toda la documentación y procedimientos referentes a tiempos de trabajo y a procesos de movilidad, selección y promoción, en materia de conciliación, especialmente en lo relativo a la valoración de la diversidad funcional y dependencia	D1. Nº de documentos revisados. D2. Nº de propuestas de revisión realizadas. D3. Nº de propuestas de revisión implementadas	Dirección de Recursos Humanos y Administración	Diciembre de cada año durante la vigencia del Plan	NO PRECISA PRESUPUESTO PROPIO	Comisión de Igualdad

F) VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad será de 3 años desde el día siguiente a su firma.

El presente Plan de Igualdad se prorrogará hasta la firma del siguiente.

G) PLANIFICACIÓN

Con un plazo máximo de tres meses tras la firma del presente Plan de Igualdad, la comisión de igualdad se compromete a hacer una reunión de planificación del mismo, para actualizar y corregir si procede, la temporalización de las medidas a la fecha de firma y garantizar una adecuada ejecución.

H) CLÁUSULA DE REVISIÓN

Habiéndose reunido la Comisión de Igualdad por videoconferencia debido a la situación de pandemia de COVID 19, y al no tener acceso a toda la documentación, el presente Plan podrá ser modificado si alguna de las partes detecta error u omisión con respecto a acuerdos tomados en reuniones anteriores.

I) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los planes de igualdad contendrán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los mismos. Por ello, a lo largo del presente apartado del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende se describen y plantean los elementos necesarios para la realización de dichas tareas.

El seguimiento y la evaluación son procesos apreciativos que permiten examinar los progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevar a cabo las medidas planteadas o, si no es posible, mejorar las deficiencias en su ejecución.

Con el seguimiento se pretende verificar lo que se está realizando de manera programada, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos mediante la obtención de información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, así como detectar posibles problemas, tratando de posibilitar su cobertura y corrección para lograr la flexibilidad necesaria para el éxito del Plan de Igualdad. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad serán incluidos en la evaluación.

Con la evaluación, a su vez, se va a determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan de Igualdad, siempre a través de una serie de indicadores previamente diseñados.

De manera concreta, los objetivos del seguimiento y la evaluación son los siguientes:

a) Objetivos del seguimiento:

10. Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

11. Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.

12. Adaptar o reajustar el Plan de Igualdad para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

13. Proporcionar información para la evaluación.

b) Objetivos de la evaluación:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el proceso de implementación del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Valorar la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades) y/o implementar medidas que ayuden y promuevan la igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Implementar un sistema de mejora continuo.

El seguimiento y evaluación se realizarán por parte de la Comisión de Igualdad, en base a la aportación de datos efectuada, en concreto, por los responsables indicados en cada medida, si bien, en general, la generación de dichos datos deriva de la participación de la totalidad de la empresa.

La metodología para el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende queda estructurada en tres grandes fases con hitos temporales y periodicidad diferentes, concretamente:

- Fase de Seguimiento. Con periodicidad semestral, mediante el seguimiento se pretende recoger información a fecha concreta (semestre) relativa a los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad, al grado de ejecución de las medidas, a las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis previo de los datos de seguimiento, así como a la identificación de propuestas de mejora y acciones futuras. Esta fase tendrá lugar en el mes de julio de cada año a fin de evaluar el primer semestre del año.
- Fase de Evaluación Anual. A través de la evaluación anual se trata de obtener con dicha periodicidad información relativa al grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, al nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, al grado de consecución de los resultados esperados, al nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, al grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, al grado de cambio producido en las medidas y desarrollo del Plan de Igualdad en base a la flexibilidad necesaria, así como a la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres en el seno de la empresa. Esta fase tendrá lugar entre el mes de noviembre del año a evaluar y el mes de febrero.
- Fase de Evaluación de Impacto. Se realizará tras finalizar la vigencia del Plan de Igualdad. Se trata de una evaluación sumativa realizada al final del Plan de Igualdad para conocer en qué medida se han producido los resultados previstos y se han cumplido los objetivos diseñados. Es decir, la evaluación de impacto se basa en el contraste entre la situación de partida y lo que se obtiene una vez terminada la implantación del Plan de Igualdad a fin de revelar los cambios que se pueden atribuir a la intervención ofrecida por el mismo. Esta fase tendrá lugar 3 meses después de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, si bien los trabajos preparatorios de la evaluación de impacto se iniciarán en los dos últimos meses de vigencia del Plan.

Cada una de estas fases será medida a través de un sistema de indicadores tanto cualitativos, que se determinarán de manera general para cada fase completa, como cuantitativos, correspondientes a cada una de las medidas específicas propuestas para cada objetivo de las distintas líneas incorporadas en el Plan de Acción. En el primer trimestre de vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad acordará una actualización de la temporalización, una batería de indicadores y el método de trabajo concreto a desarrollar

para el seguimiento y la evaluación con objeto de facilitar la realización de las mismas. Adicionalmente, con carácter previo a cada reunión de evaluación la Comisión concretará los indicadores que tendrá en cuenta la realización de la misma.

Una vez obtenidos los datos de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de poder comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y con la situación de partida, identificando, en su caso, la existencia de barreras al cumplimiento de los objetivos o desviaciones importantes, y realizando propuestas de mejora dirigidas a superar las dificultades encontradas. A partir de este momento, la Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Mejora que abordará nuevas estrategias incorporando los siguientes contenidos:

- Necesidades, causas y/o barreras que han imposibilitado el cumplimiento de algunos o todos los objetivos planteados.
- Acciones o propuestas de mejora a aplicar.
- Calendarización de las acciones o propuestas.
- Seguimiento y control de la ejecución de las acciones o propuestas de mejora.

El Plan de Mejora será diseñado y consensuado en la Comisión de Igualdad, constituyendo un instrumento de refuerzo en la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa surgido a partir del seguimiento y la evaluación. Las medidas propuestas en el plan de mejora serán incorporadas de forma inmediata al Plan de Igualdad.