



Junta de Andalucía

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico
Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico

I PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO





INDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ANTECEDENTES

3. MARCO NORMATIVO

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

5. ORGANIGRAMA

6. METODOLOGÍA

7. DIAGNOSTICO

A) ANÁLISIS INTERNO

- DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

- DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

• INDICADORES DE ANÁLISIS

- INDICE DE DISPERSIÓN O DE DISTRIBUCIÓN

- INDICE DE FEMINIZACIÓN

- INDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES

- INDICE DE CONCENTRACIÓN

- BRECHA DE GÉNERO

• ORGANIGRAMA

• CARACTERÍSTICAS GENERALES

• MOVIMIENTOS DE PERSONAL

• CONCILIACIÓN



- FORMACIÓN

- RETRIBUCIONES

B) COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

C) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

D) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

9. EJES, MEDIDAS PRIORITARIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

10. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- COMISIÓN DE IGUALDAD

- SEGUIMIENTO

- METODOLOGÍA

- REUNIONES

- EJECUCIÓN

- EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- COMPROMISO

- CALENDARIO



1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (en adelante también IAPH) fue creado mediante la Ley 5/2007, de 26 de junio (BOJA núm. 131, de 4 de julio), por Decreto 75/2008, de 4 de marzo, (BOJA núm. 60, de 27 de marzo) el IAPH se adapta a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y se aprueban sus estatutos, posteriormente modificados por el Decreto 414/2008, de 15 de julio (BOJA núm. 155, de 5 de agosto).

Mediante Decreto-Ley 5/2010, de 27 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público, se modifica la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía y de conformidad con la Disposición Adicional Primera del Decreto-Ley, el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico queda incluido en las Agencias Públicas empresariales de las previstas en el artículo 68.1.b) de la referida Ley 9/2007.

Adscrito a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, el Instituto tiene como fines la intervención, investigación e innovación, documentación, comunicación y desarrollo del patrimonio cultural en el marco de los planes de investigación, desarrollo e innovación de la Junta de Andalucía. Para el cumplimiento de sus fines, desarrolla todo tipo de actuaciones, proyectos y servicios, ejerce funciones de integración, coordinación y sistematización de la información y documentación sobre patrimonio histórico, y desarrolla planes y actividades formativos.

En el artículo 2.3 de sus estatutos se dispone “3. *El Instituto desarrollará las actividades necesarias tendentes a la consecución de los fines generales, mediante los actos, relaciones jurídicas o ejercicio de las acciones que se requieran para el más eficaz cumplimiento de los mismos, con sujeción a estrictos criterios de servicio al interés público, rentabilidad social y calidad del servicio, así como a los principios de publicidad y concurrencia, teniendo siempre presente el respeto del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres*”.

E igualmente en el Artículo 11.5 a), c), establece:

5. Con objeto de garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado mediante Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, y en el artículo 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Los órganos, organizaciones e instituciones que cuenten con un número par de representantes deberán designar el mismo número de hombres que de mujeres, tanto en el caso de titulares como de suplentes.

c) La Dirección del Instituto, con carácter previo al nombramiento de las personas designadas, comprobará el cumplimiento del porcentaje mínimo legalmente exigido de participación equilibrada de mujeres y hombres.



La igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental que se consolida como eje estructural para el desarrollo político y social, y como tal debe ser garantizado a través de medidas efectivas y adecuadas, dirigidas a la consecución de la igualdad real.

El compromiso del IAPH con este objetivo, ya recogido en sus Estatutos, es conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

2. ANTECEDENTES

En el año 2007 se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el marco de las previsiones constitucionales, estatutarias, comunitarias y de la legislación estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres), que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real, y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

En este contexto, el IAPH tiene un fuerte compromiso con la igualdad de género y la no discriminación; por ello, ha iniciado un procedimiento de trabajo para la elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad, como instrumento a través del que se articulan un conjunto de medidas adecuadas a las peculiaridades del empleo público de la Agencia.

Con carácter previo a la elaboración del plan se ha elaborado el informe de diagnóstico, documento imprescindible para conocer la situación de la institución en materia de igualdad de género, el cual incorpora los resultados obtenidos del análisis interno de los datos obrantes en la Agencia referidos al año 2020, así como análisis externo proveniente de la encuesta de igualdad realizada a toda la plantilla y así establecer las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del plan. En el procedimiento de elaboración del plan han intervenido la actual Comisión paritaria negociadora del plan de igualdad del IAPH.

Para la elaboración de este plan, por tanto, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación, que ha servido como fuente de información para comprobar la posición de las mujeres y hombres que prestan servicio en la Agencia, a los efectos de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

El 1 de Diciembre de 2020 se constituye por Resolución del Director del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, la mesa de negociación para la elaboración del Plan de Igualdad de acuerdo al Acuerdo de 17 de



julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, recoge el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para la culminación del Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres e igualmente acuerda que todos los sectores y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía aprobarán su propio Plan de Igualdad.

En la reunión del 1 de Diciembre de 2020 se acuerda por unanimidad de todos los asistentes la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad del Instituto Andaluz Del Patrimonio Histórico. Después de 6 reuniones de dicha Comisión se aprueba por unanimidad el 14 de diciembre de 2021 el proyecto de Plan de Igualdad del IAPH.

3. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y Derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Normativa internacional El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. También reconocen este derecho la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los pactos de Naciones Unidas, en concreto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, y también el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, aprobado el 4 de noviembre de 1950. En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados. Además, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 proclamó que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte integral de los derechos humanos universales y subrayó la importancia de los trabajos destinados a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada. La Declaración de Pekín, de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora los resultados alcanzados en las conferencias y los tratados anteriores, y contiene en su apartado F, relativo a la mujer y la economía, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación



en el empleo, así como fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia. Del mismo modo, cabe traer a colación los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183). La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico –el número 5– de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres son principios fundamentales del Derecho comunitario, que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea y en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, además de en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La Unión Europea reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados. La Unión también se adhirió al Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y los derechos que garantiza forman parte del derecho de la Unión como principios generales. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. Además, existen diversas directivas comunitarias sobre igualdad que garantizan el principio de igualdad y no discriminación. La referencia principal es la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo (2006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral y la carga de la prueba. Debemos destacar también en este ámbito la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y de fecha más reciente, la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Finalmente, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1922/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre del 2006, relativo al Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En el ámbito de la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y



hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al marco normativo autonómico, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso con el principio de igualdad, afirmando en su artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». En el artículo 14 se consagra la prohibición de toda discriminación, que no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluzes y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad». En cumplimiento del objetivo de la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se dicta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que resulta de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía y entidades del sector público, las entidades que integran la Administración y sus entidades públicas. Todo ello en los términos del artículo 2.1 de la Ley 12/2007.

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo 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 entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del IAPH, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud



laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del IAPH acorde con este principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando imágenes estereotipadas por razón de género y haciendo un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

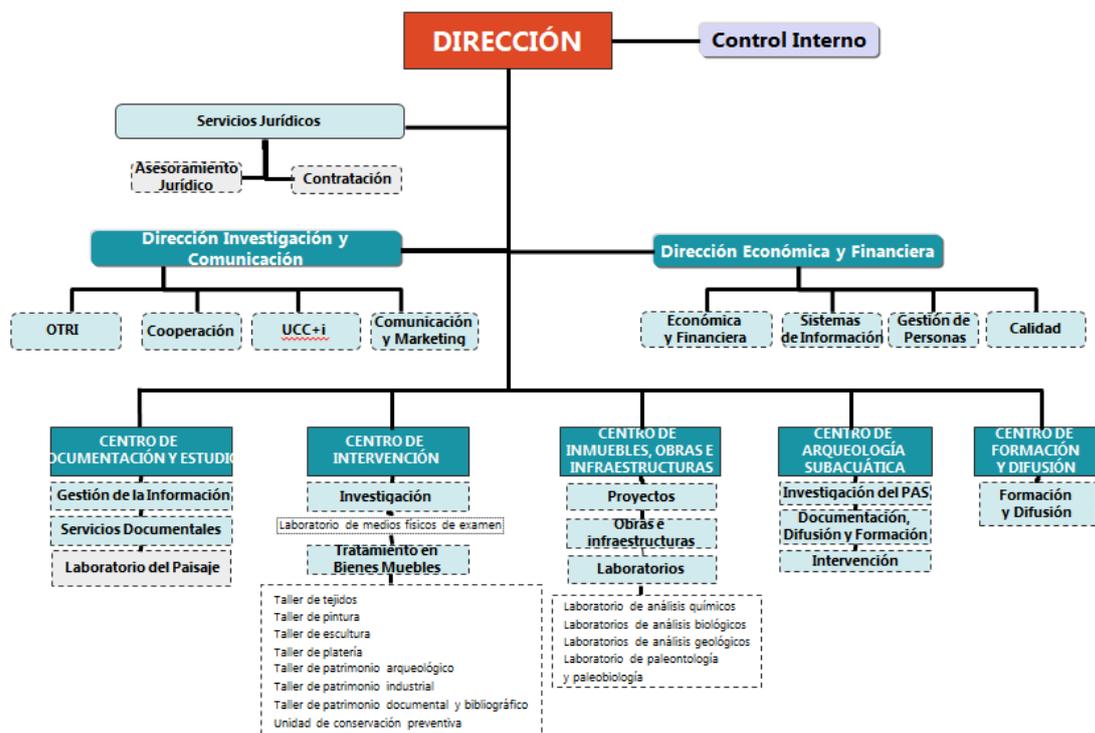
5. ORGANIGRAMA

El último organigrama aprobado por el Consejo Rector en 2020, órgano superior del Instituto según lo establecido en el art. 7 del Decreto 75/2008 de 4 marzo donde se aprueba los Estatuto de la institución, es de 29 de octubre.

Este organigrama entró en vigor a mediados de 2021, por lo que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estableció que el análisis diagnóstico se realizara sobre el organigrama aprobado por el Consejo Rector de septiembre de 2017.



Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (Consejo Rector sep 2017)



6. METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad del IAPH se han analizado fuentes de información primarias junto con fuentes secundarias, derivadas de la explotación de las bases de datos de los recursos humanos.

El diagnóstico desarrollado consiste en un estudio tanto cuantitativo como cualitativo de la estructura organizativa de nuestra entidad, que nos permite conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Este estudio incluirá aquella información de los elementos que pueden generar discriminaciones en nuestra Agencia (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.), así como de los recursos de los que dispone la entidad para plantear los posibles cambios que puedan ser necesarios.



Los documentos en los que nos hemos apoyado son:

- Memorias anuales.
- Organigrama.
- Convenio colectivo. (III Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Programas Culturales)
- Documentos internos del Área de Gestión de Personas
- Planes de formación continua.
- Condiciones de Trabajo del personal que presta sus servicios en el IAPH para el año 2015
- Perfiles profesional. GESTA
- Procedimiento de selección personal.
- Boletines, folletos de divulgación y publicidad de la organización.
- Página Web.

El diagnóstico lo hemos desarrollado a través de la plataforma **EQUIPA**, herramienta desarrollada por el Instituto Andaluz de la Mujer. Esta herramienta divide el diagnóstico en seis áreas diferenciadas:

- Organigrama.
- Datos generales de la plantilla.
- Movimiento de personal.
- Conciliación.
- Formación.
- Retribución.



DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA	Total de plantilla
	Edad
	Tipo de contrato
	Tipo de jornada
	Tiempo de trabajo
	Antigüedad
	Categoría jerárquica
	Departamentos o Áreas
	Nivel de estudios
MOVIMIENTO DE PERSONAL	Altas (últimos 3 años)
	Bajas (últimos 3 años)
	Motivos de las bajas
	Promociones
	Destinos de las promociones
	Procedimiento de promoción
POLÍTICA DE CONCILIACIÓN	Responsabilidades familiares por niveles o categorías
	Uso de medidas específicas
FORMACIÓN	Número de horas
	Lugar
	Modalidad
	Tipo
	Categoría jerárquica
RETRIBUCIÓN	Salario por nivel jerárquico
	Complementos y plus obligatorio
	Complemento y plus voluntario

Los resultados del diagnóstico de cada una de las anteriores áreas, nos indicará aquellas situaciones de desigualdad o infrarrepresentación femenina que exista en la institución.

El proceso desarrollado para la elaboración de este documento ha seguido las siguientes fases:

Fase 1.

Diseño del diagnóstico.

La Ley Andaluza en materia de Igualdad establece la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad para entidades como el IAPH.

El plan de trabajo desarrollado para realizar el diagnóstico ha sido el siguiente:

- Difusión del cuestionario de opinión en materia de igualdad a través de la plataforma EQUIPA.
- Explotación de información cuantitativa.
- Redacción del informe cualitativo del diagnóstico.



- Aprobación del informe de diagnóstico (cuantitativo y cualitativo).

Fase 2.

Cuestionario de igualdad

En paralelo al diagnóstico, al objeto de facilitar la participación de todo el personal, la Comisión de Igualdad acordó el cuestionario de opinión en formato web que proporciona la plataforma EQUIPA para captar a la mayoría de los y las profesionales del IAPH acerca de la situación en materia de igualdad dentro y fuera de la agencia.

El cuestionario se estructura en torno a los siguientes bloques:

- Opinión general de la situación de las mujeres en el mercado laboral.
- Opinión de la gestión del personal en la empresa (procesos de selección, formación, promoción, conciliación de la vida laboral y familiar).
- Datos sobre la situación personal y profesional de la persona trabajadora.

Fase 3.

Identificación de indicadores

Esta fase ha consistido en la determinación de los principales aspectos que serán objeto de análisis y de negociación en el Plan de Igualdad, y que articulan el mismo. Estos aspectos, fueron acordados por la Comisión Negociadora de Igualdad al objeto de obtener una imagen actualizada de la situación de partida en materia de igualdad dentro del IAPH

Consisten en los siguientes:

- Sensibilización y comunicación.
- Acceso y clasificación profesional por sexo.
- Formación por sexo.
- Promoción y retribuciones por sexo.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo por sexo.
- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo y salud laboral por sexo.

Fase 4.

Desarrollo y análisis del diagnóstico

El análisis de la información documental, de indicadores y del cuestionario de opinión ha servido para conocer, entre otros aspectos:

- Si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada.
- Si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.



- El alcance del aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobrecualificación de las mujeres o de los hombres.
- La estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores del IAPH.

El estudio de indicadores se ha centrado, fundamentalmente, en la explotación de los datos de recursos humanos.

Tras la explotación de la información a la herramienta EQUIPA, se ha procedido al análisis de las conclusiones del diagnóstico al objeto de proponer medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad. Estas propuestas suponen el punto de partida para la determinación del Plan de Acción del citado Plan que ha de ser negociado y aprobado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Fase 5.

Medidas, acciones y objetivos.

Finalizadas el análisis de la fase 4 la Comisión Negociadora de Igualdad acuerda las medidas y acciones a implantar, y los siguientes objetivos específicos o ejes que van a guiar la implantación del Plan de Igualdad.

Son:

- 1.Cultura empresarial basada en la igualdad
- 2.Selección y promoción del personal
- 3.Formación continua
- 4.Clasificación profesional
- 5.Conciliación de la vida personal, familiar y labora. Condiciones de trabajo
- 6.Salud laboral y equipamientos
- 7.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo
- 8.Relativas a la infrarrepresentación
- 9.Retribuciones y auditoría retributiva



7. DIAGNOSTICO

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre la realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como el asentamiento en la cultura de la organización.

El diagnóstico es la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad según la realidad y necesidades concretas de las personas implicadas en el IAPH, permitiendo con ello la mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad.

Los objetivos del Diagnóstico son:

- Obtener información de las características de la plantilla.
- Analizar las estrategias del IAPH en la gestión de los RRHH.
- Estudiar la estrategia actual del IAPH en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Proponer y aplicar medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.

Son precisamente dichas situaciones de desigualdad o debilidades las que la Dirección del IAPH se comprometió a subsanar o mejorar a través de un Plan de Acción, dentro del Plan de Igualdad, negociado y consensuado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y que estará dirigido a la consecución de la igualdad efectiva de género para todo el personal del IAPH.

El diagnóstico del Plan de Igualdad del IAPH se ha realizado a través de un doble análisis, interno y externo:

•**El análisis interno** trata aspectos relacionados con la propia estructura y funcionamiento del IAPH, sobre todo en lo relacionado con su personal, con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Gran parte de la información utilizada para el análisis proviene de la explotación de información de recursos humanos desde una perspectiva de género, de modo que se ha realizado un estudio comparativo entre sexos de variables relacionadas con los ejes que vertebran el Plan de Igualdad. La importancia del análisis de esta información, en este caso, va también más allá de la igualdad de oportunidades, puesto que se trata de la primera vez que se ha realizado un análisis sobre la caracterización de la plantilla o de las condiciones laborales de todo el personal del IAPH, y sus conclusiones son de suma utilidad como soporte para los procesos de toma de decisiones en materia de política de recursos humanos.



Además del análisis interno del Plan de Igualdad se ha complementado con otras informaciones emanadas de la propia organización, como acuerdos, políticas, etc. relacionados con el personal del IAPH. De esta forma, la explotación de datos ha sido complementada y actualizada hasta el periodo 2020 al objeto de garantizar que las medidas aprobadas en el Plan respondan a necesidades y situaciones reales y actuales.

• **El análisis externo**, por su parte, trata los aspectos relacionados con la igualdad que emanan del entorno del IAPH, y que pueden suponer de forma directa o indirecta amenazas u oportunidades al fomento de la igualdad en la organización.

Para el análisis externo se ha recurrido a diversas fuentes de información, entre las que destaca la primera Encuesta de Igualdad realizada en el IAPH, cumplimentada por profesionales de toda la organización. Las conclusiones de dicha encuesta se basan en las opiniones acerca no solo de la igualdad dentro del IAPH, sino también con respecto al entorno laboral en Andalucía y en el resto de España.

El informe global del diagnóstico cuantitativo realizado con el apoyo de la herramienta EQUIPA se encuentra en el **Anexo I**.

ANÁLISIS INTERNO

A) DIAGNOSTICO CUALITATIVO

El presente diagnóstico será la base para la elaboración de las medidas de acción positiva y objetivos de mejora que se contienen en el Plan de Igualdad, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación pueda haber arrojado peores resultados.

A continuación, analizamos los resultados obtenidos del informe global diagnóstico realizado con el apoyo de la herramienta EQUIPA.

1.- INDICADORES DE ANÁLISIS.-

En este apartado vamos a exponer los resultados de los distintos índices objeto de análisis.

A los efectos de la Ley Orgánica de Igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Según los datos recopilados:

• **Índice de dispersión o de distribución**: representa el porcentaje de un sexo en relación al otro (intergénero) en la categoría estudiada.



El índice de distribución por áreas/centros y por niveles jerárquicos es del 68% en mujeres y un 32% en hombres.

De las distintas áreas diagnosticadas observamos que tiene un índice de distribución del 100% de hombres en el área de Servicios Jurídicos y en Control Interno. La única área donde existe una infrarrepresentación ocupacional femenina es en el área de los Servicios Jurídicos.

Las demás áreas/centros tienen una mayoría de mujeres, pero sin llegar al 100%. Las áreas/centros con un porcentaje superior al 60 % de mujeres son: Arqueología Subacuática un 88%, Intervención un 76%, Documentación y Estudios un 76%, Inmuebles e infraestructura un 71%, Dirección de Recursos un 65% y Formación y Difusión un 67%. En el área de Investigación y Comunicación su composición es equilibrada con un 57% de mujeres con respecto a 43% de hombres.

Analizados el índice de distribución de los distintos niveles jerárquicos, observamos aquellos niveles que tienen un porcentaje superior al 60% de mujeres, siendo los siguientes: Personal de Alta Dirección un 75%, Nivel II (Jefaturas de departamentos y proyectos) un 75%, Nivel III (Técnicos superiores) un 73% y Nivel V (Administrativos/as, Secretarios/as) un 89%.

Los niveles jerárquicos con un porcentaje superior al 60% de hombres son: Dirección 100%, Personal Nivel VII un 100% y Personal Nivel IV un 62%.

• **Índice de feminización:** refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres en un aspecto estudiado, y se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. El valor para que exista equidad es 1; nuestra empresa tiene un valor de 2,14, nos indica este índice que hay una mayor representación de mujeres en la empresa.

Las áreas/centros más feminizadas con un índice superior a 1 son: Arqueología Subacuática con 7,00, Intervención con 3,17, Documentación y Estudios con 3,17, Inmuebles e Infraestructura con 2,40, Dirección de Recursos con 1,83, Investigación y Comunicación con 1,33 y Formación y Difusión con 2,00. En cambio las masculinizadas al ser inferior a 1 son área de Servicios Jurídicos y Control interno, ambos con 0,00.

Los niveles jerárquicos más feminizados son: Personal Nivel V con 8,00, Personal Nivel II con 3,00, Personal Alta Dirección con 3,00, Personal Nivel III con 2,71 y Personal Nivel I con 1,25. En cambio los niveles jerárquicos más masculinizados son: Dirección con 0, Personal Nivel VII con 0 y Personal Nivel IV con 0,63.

• **Índice de presencia relativa de hombres y mujeres:** señala en un valor la representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos (60% y 40%) que establece la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su art. 3.3 “Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma



que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.

El informe global de diagnóstico indica el índice de presencia relativa en el IAPH en un 1,36%, es decir, hay mayoría de mujeres. El índice debería estar entre 0,80 y 1,20 %, para que exista una representación equilibrada. Si el índice se encuentra entre 1 y 1,20 nos encontramos con mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada.

Por áreas/centros, el área más masculinizada es el área de Servicios Jurídicos con un valor 0. En el área/centro de Dirección de Recursos se encuentra el área de Sistemas de Información donde se da la misma circunstancia, aunque estadísticamente queda oculta al estar incluida en una unidad superior.

Dentro de las áreas/centros más feminizadas, con un índice de presencia relativa superior a 1,20 se encuentran los centros/áreas: Dirección de Recursos, Documentación y Estudios, Intervención, Inmuebles e Infraestructuras, Formación y Difusión y Arqueología Subacuática.

Y entre los niveles jerárquicos más masculinizados, por debajo del índice de presencia relativa del 1,20, dependiendo de su valor, se encuentra la Dirección con 0,00, Personal Nivel I con 1,11, Personal Nivel IV con 0,77 y el Personal Nivel VII con 0.

En cuanto a los niveles jerárquicos más feminizados, por encima del índice de presencia relativa del 1,20, dependiendo de su valor, se encuentra el Personal de Alta Dirección con 1,50, Personal Nivel II con 1,50, Personal Nivel III con 1,46 y Personal Nivel V con 1,78.

• **Índice de concentración:** nos indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o porcentaje intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Una vez analizadas las área/centro, el índice de concentración es del 68% (mujeres): Intervención 24%, Documentación y Estudios 24%, Inmuebles e Infraestructuras 15%, Dirección de Recursos 14%, Arqueología Subacuática 9%, Formación y Difusión 8%, e Investigación y Comunicación 5% y Dirección 1%.

En función del área/centro en la empresa, el índice de concentración es del 33% (hombres): Documentación y Estudios 16%, Intervención 16%, Dirección de Recursos 16%, Inmuebles e Infraestructuras 14%, Servicios Jurídicos 14%, Formación y Difusión 8%, Investigación y Comunicación 8%, Arqueología Subacuática 3%, Control Interno 3% y Dirección 3%.

Continuando con este índice, atendiendo al nivel jerárquico, el grupo de mujeres (67% del total) se distribuye de la siguiente forma: Personal Nivel III (Técnicos superiores) es el 58%, Personal Nivel II (Jefaturas de departamentos y proyectos) es del 15%, Personal Nivel V (Administrativos) es de 10%,



Personal Nivel IV (Técnicos medios) es de 6%, Personal Nivel I (Jefatura de áreas) es de 6%, y Personal Alta Dirección es de 4%.

En cuanto al grupo de los hombres (33% del total) su distribución es de la siguiente forma: Personal Nivel III (Técnicos superiores) es el 46%, Personal Nivel IV (Técnicos medios) es del 22%, Personal Nivel II (Jefaturas departamentos y proyectos) es del 11%, Personal Nivel I (Jefatura de áreas) es de 11%, Personal Alta Dirección es de 3%, Dirección es del 3%, Personal Nivel V (Administrativos) es de 3% y Personal Nivel VII (Ordenanzas) es del 3%.

. **Brecha de género:** señala la diferencia entre la tasa masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias entre hombres y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad. Si los valores son positivos la diferencia es a favor de las mujeres y si el valor es negativo la diferencia es a favor de los hombres.

La brecha de género por áreas/centros es de un 36,21 a favor de las mujeres.

Las áreas/centros donde hay una brecha positiva a favor de las mujeres son: Arqueología Subacuática con 75%, Intervención con 52%, Documentación y Estudios con 52%, Inmuebles e Infraestructuras 41,18%, Dirección de Recursos con 29.41%, Formación y Difusión con 33,33%, e Investigación y Comunicación con 14.29%.

Las áreas/centros donde hay una brecha negativa a favor de los hombres son los siguientes: Servicios Jurídicos con -100% y en Control interno con -100%. Sucede lo mismo con el área de Sistemas de Información, como se ha señalado anteriormente cuando se analizaba el anterior índice.

Con respecto a los niveles jerárquicos afectados por una brecha de género negativa, a favor de los hombres, se encuentra la Dirección -100%, el Personal Nivel VII (Ordenanzas) con -100%, y en el Personal Nivel IV (Técnicos medios) con -23.08%.

Con respecto a los niveles jerárquicos afectados por una brecha de género positiva, a favor de las mujeres, son: Personal Nivel V (Administrativos) con un 77,78%, Personal Nivel II (Jefaturas de departamentos y proyectos) con 50%, Personal Alta Dirección con 50%, Personal Nivel III (Técnicos superiores) con 46,03%, y Personal Nivel II (Jefaturas de áreas) con 11.11%.

Entre los niveles jerárquicos afectados con una brecha de género negativa, a favor de los hombres, nos encontramos con la Dirección con un -100 % y en el Personal Nivel VII con un -100 %.



2.- ORGANIGRAMA

En este apartado del diagnóstico, la información desagregada por sexo nos informa sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo, identificando la existencia o no de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

A continuación pasamos al análisis del organigrama de la institución:

1.- Área/centro con paridad nos encontramos con la Dirección, puesto del Director (hombre) y una Personal Nivel V (en este caso secretaria de dirección).

2.- Áreas/centro con un 100% de puestos masculinizados son:

- Control interno, Personal Nivel III (hombre)
- Servicios Jurídicos: Un puesto de Personal Nivel I (hombre), tres puestos de Personal Nivel III (hombre), un puesto Personal Nivel V (hombre).

3.- Áreas/centros más feminizados son por orden de mayor a menor:

- Arqueología Subacuática (ocho trabajadores/ras): Un puesto Personal Alta Dirección (mujer), dos puestos Personal Nivel I (mujer-hombre), cuatro puestos Personal Nivel III (mujer), un puesto Personal Nivel V (mujer).
- Intervención (veinticinco trabajadores/ras): Dos puestos de Personal Nivel I (mujer-hombre), tres puestos de Personal Nivel II (dos mujeres- un hombre), dieciséis puestos de Personal Nivel III (catorce mujeres- dos hombres) (la gran mayoría de estos puestos están ocupados por restauradoras y conservadores/as del patrimonio histórico, labores más manuales y de mucha atención y laboriosidad), tres puestos Personal Nivel IV (mujer-dos hombres), y un puesto de Personal Nivel V (mujer).
- Documentación y Estudios (veinticinco trabajadores/ras): Un puesto de Personal Alta Dirección (mujer), un puesto de Personal Nivel I (mujer), dos puestos de Personal Nivel II (mujer-hombre), veinte puestos de Personal Nivel III (quince mujeres-cinco hombres), y un puesto de Personal Nivel V (mujer).
- Inmuebles e infraestructuras (diecisiete trabajadores/ras): Cuatro puestos de Personal Nivel II (mujer), diez puestos de Personal Nivel III (siete mujeres-tres hombres), dos puestos de Personal Nivel IV (hombres), y un puesto de Personal Nivel V (mujer).
- Dirección de recursos (diecisiete trabajadores/ras): Un puesto de Personal de Alta Dirección (mujer), tres puestos de Personal Nivel I (dos mujeres- un hombre), un puesto de Personal Nivel II (mujer), dos puestos de



Personal Nivel III (mujer-hombre), siete puestos de Personal Nivel IV (cuatro mujeres- tres hombres), dos puestos de Personal Nivel V (mujer), y un puesto de Personal Nivel VII (hombre).

•Formación y Difusión (nueve trabajadores/ras): Un puesto de Personal de Alta Dirección (hombre), dos puestos de Personal Nivel II (mujer), seis puestos de Personal Nivel III (cuatro mujeres- dos hombres).

4.- Áreas/centros donde está más equilibrada la presencia de hombres y mujeres son:

•Investigación y Comunicación (siete trabajadores/ras): Cuatro puestos Personal Nivel II (dos mujeres-dos hombres), un puesto Personal Nivel III (mujer), un puesto de Personal Nivel IV (hombre), un puesto de Personal Nivel V (mujer).

3.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

En lo relativo a las condiciones de trabajo, en el IAPH hay dos grupos de trabajadoras y trabajadores con distintas condiciones laborales. Por un lado nos encontramos con el personal al que le es de aplicación el III Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Programa Culturales (**Anexo II**), y por el otro lado, el personal contratado a partir de 2008, fuera del ámbito de este convenio y al que se le aplican las condiciones establecidas en sus contratos de trabajo. A ambos colectivos se le aplica el acuerdo alcanzado en comisión paritaria en 2015 relativo a las Condiciones de Trabajo del Personal que presta sus servicios en el IAPH para el año 2015, dado que el primer Convenio del IAPH se llegó a un acuerdo en 2017 con los representantes de los trabajadores, estando pendiente del informe favorable desde entonces.

✓Edad.-

El 87% de la plantilla tiene más de 45 años, de los cuales el 68% son mujeres y un 32% son hombres (índice de distribución).

En esta misma franja de edad el índice de concentración es de un 87% del total de mujeres y de un 86% del total de hombres.

✓Tipo de jornada.-

El tipo de jornada establecida es la continua 100%.

✓Tiempos de trabajo.-

El 99% de la plantilla está a tiempo completo, teniendo el 1% mujeres una contratación a tiempo parcial.

✓Tipos de contrato.-



La contratación indefinida es el 96% (índice de concentración), de los cuales el 68% en mujeres y el 32% en hombres.

La contratación eventual por interinidad es del 2% (mujer) en el área/centro de Documentación y Estudios.

El 1% por un contrato de prácticas (mujer) en el área/centro de Inmuebles e Infraestructura.

El 2% contrato de investigadores (hombre-mujer) en el área/centro de Inmuebles e Infraestructura.

✓Antigüedad.-

Con menos de 1 año antigüedad tenemos 4% de los cuales el 80% mujeres (cuatro puestos: dos puestos en Inmuebles e Infraestructuras y otro dos puestos en Documentación y Estudios) y un 20% hombres (el puesto de Dirección).

Entre 1 y 5 años de antigüedad tenemos el 3% de los cuales el 67% (dos puestos: uno en Documentación y Estudios y otro en Inmuebles e Infraestructuras) y el 33% de hombres (un puesto en Inmuebles e Infraestructuras).

El 93% del personal tiene una antigüedad superior a 10 años, de los cuales el 68% son mujeres y el 32% son hombres.

✓Niveles jerárquicos.-

Hay que destacar dentro de los niveles jerárquicos al Personal Nivel III (Técnicos superiores) es el nivel más feminizado, del 54% del total de la plantilla, el 73% de mujeres con respecto al 27% de hombres.

Lo mismo ocurre en el Personal Nivel II (Jefaturas de áreas) con un 14% del total de la plantilla, el 75% son mujeres y el 25% son hombres, y el Personal Nivel V (Administrativos) con un 8% del total de la plantilla, el 89% son mujeres y el 11% de hombres.

Con respecto al nivel jerárquicos más masculinizado tenemos con el 11% del total de la plantilla al Personal Nivel IV (Técnicos medios) con un 38% de mujeres y un 62% de hombres.

✓Áreas o departamentos.-

Destacamos aquellas áreas/centros con mayor representación femenina:

- Arqueología Subacuática, con el 7% de la plantilla tiene el 88% mujeres con respecto al 13% de hombres.



- Intervención, con el 22% de plantilla tiene el 76% mujeres con respecto al 24% hombres.
- Documentación y Estudios, con el 22% de la plantilla tiene el 76% mujeres con respecto al 24% hombres.
- Inmuebles e infraestructura, con el 15% de la plantilla tiene un 71% mujeres con respecto al 29% hombres.
- Dirección de Recursos, con el 15% de la plantilla tiene un 65% de mujeres con respecto el 35% de hombres.
- Formación y Difusión, con el 8% de la plantilla tiene un 67% de mujeres con respecto al 33% de hombres.
- Investigación y Comunicación, con el 6% de la plantilla tiene un 57% de mujeres con respecto al 43% hombre.

✓Nivel de estudios.-

La clasificación profesional es la establecida en el art. 9 del III Convenio de la Empresa Pública de Gestión de Programa Culturales.

Según el diagnóstico realizado por niveles jerárquicos los niveles de estudios que tiene la plantilla es el siguiente:

- Nivel de estudios universitarios: Dirección, Personal Alta Dirección, Personal Nivel I, Personal Nivel II y Personal Nivel III.
- Personal Nivel IV (trece trabajadores/ras) se refleja dos niveles de estudios: el 77% de este personal tienen estudios universitarios, un 40% mujeres con respecto al 60% hombres, y el 23% restante de este personal tiene estudios secundarios siendo el 33% de las mujeres y el 67% de los hombres.
- Personal Nivel V (nueve trabajadores/ras) nos encontramos con un personal con dos niveles de estudios: el 11% de este personal tiene estudios universitarios siendo el 100% (mujeres), y el 89% de este personal tiene estudios secundarios siendo el 88% mujeres y el 13% hombres.
- Personal Nivel VII un trabajador con estudios primarios 100% (hombres).

4.- MOVIMIENTO DE PERSONAL

Con respecto a los procedimientos de selección y promoción del personal, nos encontramos:



✓ Procesos selectivos.-

Existe un procedimiento de selección aprobado en 2010 por el Consejo Rector.

Dicho procedimiento se inicia con la identificación de las necesidades de provisión de puestos dentro de la plantilla y finaliza con la incorporación y acogida del personal seleccionado. Dicho procedimiento se adjunta en el **Anexo III**.

En las pruebas de selección, se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo son a través de la web y la intranet de la institución (no utilizando imágenes no sexistas en la información), y en el BOJA.

A continuación analizamos, de acuerdo con el procedimiento de selección aprobado y establecido, los procesos selectivos desarrollados durante el periodo 2017/2020 (sin ningún tipo de sesgos de género y de forma):

- Tres puestos de Personal Nivel III, ocupados por mujeres, con una baja por enfermedad de larga duración (interinidad), incorporándose a la plantilla dos mujeres y un hombre.

- Un puesto nuevo de Personal Nivel III en prácticas a tiempo parcial (mujer). El mismo puesto tuvo en 2018 un cese voluntario (mujer) y una nueva alta (mujer), incorporándose por orden del proceso de selección para este puesto, en este caso, la siguiente candidata.

- Dos puestos de nueva creación de Personal Nivel III de investigación uno para el Área/Centro de Inmuebles e Infraestructura y otro para el Área/centro de Documentación y Estudios, han sido ocupados según los resultados del proceso de selección por mujeres.

✓ Bajas y los motivos que las han ocasionado.-

Las bajas definitivas producidas durante el periodo 2017/2020 son las siguientes:

- Jubilaciones (tres trabajadoras), el 100% (mujeres).

- Finalización de un contrato de interinidad Personal Nivel III (hombre) y de tres contratos temporales de Personal Nivel III (hombre).

- Abandono voluntario nos encontramos con dos casos, en primer lugar, el puesto del Director (hombre) de la institución, y en segundo lugar, dos puestos de Personal Nivel III, uno en prácticas con reducción de jornada y temporal (mujer) y otro en interinidad (mujer).



- Otros, nos encontramos una baja total por incapacidad permanente Personal Nivel III (mujer) y tres excedencias voluntarias (una mujer-dos hombres).

Analizando las bajas/movimientos de personal, se refleja un movimiento del 67% de mujeres con respecto al 33% de hombres.

✓Promociones.-

Analizando las prácticas desarrolladas por la empresa en la promoción profesional, observamos reconocer el potencial de las mujeres y de los hombres por igual, facilitando el desarrollo de carrera tanto de unos como de otros, equilibrando la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

En el procedimiento, Anexo III, se establece el cumplimiento del derecho a la promoción profesional del trabajador.

Durante el periodo 2017/2020 en el IAPH solo se han producido tres promociones profesionales, el puesto de Director que ha sido cubierto por un trabajador que ocupaba un puesto de Alta Dirección (hombre) nombramiento producido por decisión de la Consejería de Cultura, el puesto de Alta Dirección que había quedado libre se ocupa por promoción temporal a una trabajadora que ocupa un puesto de Personal Nivel II. El puesto liberado de Personal Nivel II es ocupado, por promoción temporal, por una trabajadora que ocupa un puesto de Personal Nivel III. Los dos últimos puestos han tenido una promoción salarial temporal sin cambio de categoría.

5.- CONCILIACIÓN.-

Analizamos las responsabilidades familiares del personal del IAPH por niveles jerárquicos:

✓Personal Alta dirección con menores de + de 8 años en un 100% son mujeres.

✓Personal Nivel I: del 75% de este personal que tiene menores de + de 8 años en un 33% son mujeres con respecto al 67% que son hombres, y del 25% restante de este personal que tiene personas mayores en un 100% de mujeres.

✓Personal Nivel II: del 14% de este personal que tiene menores de menos de 8 años en un 100% son mujeres, y con respecto al 86% de esta plantilla que tiene menores de + de 8 años el 83% son mujeres con respecto al 17% que son hombres.

✓Personal Nivel III: El 32% de este personal que tienes menores de menos de 8 años en un 67% son mujeres con respecto al 33% que son hombre. Del 59% de este personal que tiene menores de + de 8 años el 73% de mujeres con respecto al 27% que son hombres. Del 5% de este personal que tiene personas mayores a su



cargo el 50% son mujeres y el 50% son hombres. Del 3% de este personal que tienen personas con discapacidad el 100% son hombres.

✓Personal Nivel IV con menores de + de 8 años en un 20% son mujeres con respecto al 80% que son hombres.

✓Personal Nivel V con menores de + de 8 años en un 100% son mujeres.

Con respecto a las políticas de organización de los tiempos de trabajo, a continuación se detalla las medidas existentes en el IAPH que promueven y facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los trabajadores y trabajadoras, recogidas en las Condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios para el IAPH para el año 2015 **Anexo IV** en vigor, y lo establecido Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

5.1. PERMISOS RETRIBUIDOS

En base al diagnóstico desarrollado, las medidas de conciliación utilizadas durante el año 2019 son:

• Vacaciones.-

Son 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor de acuerdo con las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad será de aplicación el Acuerdo de la Mesa General de 21/06/2016 BOJA 120 de 24/06/2016, que consiste por 15 años de servicios serán 23 días hábiles, por 20 años de servicios serán 24 días hábiles....

• Flexibilidad horaria.-

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, punto III de las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH, se recogen las distintas posibilidades de flexibilización en materia de jornada laboral y horario de trabajo. La distribución de la jornada ordinaria de trabajo efectivo es de 35 horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en periodo de cómputo anual de 1526 horas para 2020. Anualmente, el cómputo anual horario se fija a través de la negociación colectiva.

• Asuntos Particulares.-



Son 6 días hábiles (Art. 48 k EBEP). Los días adicionales de asuntos particulares se aplica al cumplir el 6° trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8°, correspondiendo al trienio 6° 8 días, trienio 8° 9 díasde acuerdo con el Acuerdo Mesa General BOJA 11/03/2016.

- **Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer y segundo grado de consaguinidad o afinidad.-**

El personal podrá disfrutar de este permiso según lo establecido en el Anexo IV (Condiciones personal que presta servicios en el IAPH).

- **Permiso de paternidad.-**

Se establece un permiso adicional de paternidad independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (Acuerdo Marco de 13 julio de 2018).

- **Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.-**

El personal podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades establecidas en las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede cogerlo tanto el padre como la madre de manera individual, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.-**

Por el tiempo indispensable según las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

- **Concurrencia a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.-**

Será durante el día de su celebración según lo establecido en las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

- **Permiso representación de los trabajadores (Actividad Sindical).**

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, dependiendo de la plantilla, que en nuestro caso es 20 horas (ART 68. e) ET).



- **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.-**

Será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Se autorizarán aquellos supuestos por el tiempo indispensable para las visitas médicas del trabajador o la trabajadora y de descendiente y ascendiente dependiente del trabajador o de la trabajadora, siempre y cuando estén incluidas en los supuestos establecidos en las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

- **Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.-**

El personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes según las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

5.2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- **Reducción de jornada por cuidado de menores.-**

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. La reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, será entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla según lo establecido en las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

- **Reducción jornada por razones de guarda legal.-**

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación (dependientes), o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. La reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, será entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla según lo establecido de las Condiciones personal que presta servicios en el IAPH.

- **Bolsa de horas de libre disposición.-**



Aquellos supuestos para el cuidado y atención de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Acuerdo Marco de 13 julio de 2018).

6.- FORMACIÓN.-

El IAPH en los últimos años ha apostado por la formación continua de su personal, recogiendo las necesidades de formación a través de un diagnóstico de necesidades formativas en la que participan los Jefes o Jefas de Centros y el Comité de Empresa, programando las actividades necesarias a través del Plan de Formación 2019/2020.

Los objetivos del Plan de Formación iniciado en 2019 consistió en seguir con los criterios establecidos en los planes anteriores: *satisfacer las necesidades de la agencia dentro del contexto de austeridad en el que nos vemos inmersos*, que se materializan en los siguientes:

- Priorizar aquella formación que favorezcan la consecución de los objetivos estratégicos establecidos para el 2019 y 2020 (líneas estratégicas del IAPH).
- Continuar con la formación para el desempeño del puesto de trabajo, al objeto de que el esfuerzo formativo redunde directamente en un mayor valor añadido para la agencia y para los ciudadanos, sin olvidar el desarrollo profesional individual.
- Implicación de los responsables de los diferentes centros, unidades, áreas y/o departamentos en la determinación de las necesidades formativas del personal bajo su responsabilidad, de manera que las acciones formativas nazcan de la detección de necesidades de formación por los propios trabajadores y trabajadoras, y responsables.

Los criterios de priorización utilizados para la aprobación de las acciones formativas es el siguiente:

1. Aquellas acciones que, independientemente del momento de identificación de la necesidad de impartición de la misma, estén marcadas por una obligatoriedad legal:

- Relacionada con la seguridad e higiene de los trabajadores.
- Dirigidas a la adaptación de las modificaciones operadas en el puesto de trabajo que puedan verse afectados por la reorganización del IAPH o por cualquier normativa de aplicación.



2. Acciones que desarrollen competencias que favorezcan la consecución de los objetivos estratégicos y que prepare y sitúe al IAPH ante los nuevos retos del presente y del futuro. Se incluirán en estas acciones al mayor número de personal del IAPH posible.

3. Acciones que redunden positivamente en el desempeño del puesto de trabajo, de mejora y perfeccionamiento, basándose en criterios de eficiencia y de aprovechamiento máximo de los recursos:

- Programa de mejora y perfeccionamiento continuo de idiomas.
- Acciones dirigidas a colectivos con necesidades formativas minoritarias (de alta cualificación) que habitualmente no se benefician por el coste elevado de las mismas.
- Acciones que atiendan a la demanda de nuevas competencias tecnológicas.

Acorde con la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, a través de los Planes de Formación del IAPH, se garantiza el acceso a la formación de los colectivos establecidos como prioritarios en dicha normativa: mujeres, las personas con discapacidad y los trabajadores y trabajadoras de baja cualificación.

Se adjunta **Anexo V** Memoria del Plan de Formación 2019/2020.

Los resultados obtenidos del diagnóstico son los siguientes:

• Con respecto al número de horas impartidas.-

La participación en acciones formativas ha sido del 67% de mujeres con respecto al 33% de hombres. Dependiendo de las horas impartidas en cada acción formativa, la formación con menos de 20 horas de asistencia es la más utilizada en un 73% de la formación impartida para el año 2020, siendo la participación de las mujeres de un 65% con respecto a los hombres con un 35%.

• Con respecto al lugar de impartición.-

Del 67% de mujeres que han participado en la formación, el 10% ha sido realizado en el centro de trabajo, el 2% en la propia localidad del trabajo, el 1% fuera de la localidad del trabajo y el 86% on-line.

El 33% de hombres que han participado de la formación, un 9% ha sido realizado en el centro de trabajo, un 2% en la propia localidad del trabajo y el 2% fuera de la localidad del trabajo y el 86% on-line.

• Con respecto al momento de impartición.-



El 67% de mujeres que han participado de la formación, un 85% se ha realizado dentro de la jornada laboral y el 15% parcialmente fuera de la jornada laboral.

El 33% de hombres que han participado de la formación, un 84% lo ha realizado dentro de la jornada laboral y el 16% totalmente fuera de la jornada laboral.

• **Con respecto al tipo de formación.-**

El 66% de mujeres que han participado de la formación, un 14% ha sido para especialización técnica, un 2% para el desarrollo de carrera y el 84% en formación genérica (relacionada con idiomas, informática, etc).

El 34% de hombres que han participado de la formación, un 17% ha sido para especialización técnica, un 2% desarrollo de carrera y el 80% formación genérica (relacionada con idiomas, informática, etc).

• **Con respecto al nivel jerárquico de los participantes.-**

Han participado en la formación en 2019, un total de 76 mujeres y 37 hombres.

Por orden de mayor a menor, los niveles jerárquicos que han recibido formación son los siguientes:

1. Personal Nivel III (45 mujeres-17 hombres)
2. Personal Nivel II (11 mujeres- 4 hombres)
3. Personal Nivel IV (5 mujeres- 8 hombres)
4. Personal Nivel I (5 mujeres- 4 hombres)
5. Personal Nivel V (7 mujeres-1 hombre)
6. Personal Alta Dirección (3 mujeres- 1 hombre)
7. Dirección y Personal nivel VII ambos (1 hombre).

7.- RETRIBUCIONES

En el capítulo XI del III Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programa Culturales se regula la estructura retributiva del IAPH de forma clara y transparente. Acorde con ello, el importe de los salarios está recogido mediante una tabla salarial distribuida por categorías profesionales/ o colectivos **(Anexo VI)**.

Del mismo modo, los complementos salariales recogidos en a tabla salarial vigentes son: complemento de puesto, complemento de antigüedad, complemento de idiomas, complemento no absorbible y complementos de responsabilidad.



A continuación, en el diagnóstico se analiza por niveles jerárquicos el salario y los complementos y plusas obligatorios que percibe la plantilla.

Observamos, en primer lugar, que el 40,01 % del salario base cobrado por la plantilla corresponde a mujeres mientras el 59,99 % le corresponde a los hombres.

Los resultados obtenidos una vez analizados los salarios base desde el punto de vista de los niveles jerárquicos son los siguientes:

- Dirección.- Es normal que el índice de distribución sea del 100% en hombres pues solo hay un puesto. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 22,26 %.
- Personal de Alta Dirección.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 47,35% de mujeres con respecto al 52,65 % de los hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 26,50 % en mujeres y del 19,65 % hombres.
- Personal Nivel I.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 48,28 % de mujeres con respecto al 51,72 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 20,47 % en mujeres y del 14,62 % hombres.
- Personal Nivel II.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 50 % de mujeres con respecto al 50 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 17,64 % de mujeres y del 11,76 % hombres.
- Personal Nivel III.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 49,11 % mujer con respecto al 53,89 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 13,11 % de mujeres y del 10,22 % hombres.
- Personal Nivel IV.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 48,71 % de mujeres con respecto al 51,29 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 12,17 % en mujeres y del 8,55 % hombres.
- Personal Nivel V.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 47,14 % de mujeres con respecto al 52,86 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 10,11 % en mujeres y del 7,56 % hombres.
- Personal Nivel VI.- Es normal que el índice de distribución sea 100% de hombres pues solo hay un puesto. El índice de concentración con respecto a su sexo del 5,38% hombres.



Analizamos los resultados obtenidos de los complementos salariales existentes en la institución, por niveles jerárquicos:

- Dirección.- Es normal que el índice de distribución sea del 100% en hombres pues solo hay un puesto. El índice de concentración con respecto a su sexo es de 6,05 % de hombres.
- Personal de Alta Dirección.- Este nivel profesional tiene un índice distribución del 46,48 % de mujeres con respecto 53,52 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 8 % en mujeres y del 6,94 % de hombres.
- Personal Nivel I.- Este nivel profesional tiene un índice distribución del 38,698 % de mujeres con respecto 53,52 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 8 % en mujeres y del 6,94 % de hombres.
- Personal Nivel II.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 57,17 % de mujeres con respecto al 42,83 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 24,94 % en mujeres y del 14,07 % de hombres.
- Personal Nivel III.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 48,87 % de mujeres con respecto al 51,13 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 12,75 % en mujeres y del 10,04 % de hombres.
- Personal Nivel IV.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 51,73 % de mujeres con respecto al 48,27 % de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 19,65 % en mujeres y del 13,81 % de hombres.
- Personal Nivel V.- Este nivel profesional tiene un índice de distribución del 100% de mujeres con respecto al 0% de hombres. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 9,80 % en mujeres y del 0% de hombres.
- Personal Nivel VI.- Es normal que el índice de distribución sea del 100% en hombres pues solo hay un puesto. El índice de concentración con respecto a su sexo es del 14,88 % de hombres.



B) COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

El Parlamento Europeo, en su Informe sobre el lenguaje no sexista, establece que la finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es:

“evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante”

Desde este punto de vista, se puede considerar en términos generales que los textos, documentos e imágenes del IAPH no hacen uso discriminatorio por razón de sexo.

LENGUAJE NEUTRO

Las áreas/centros del IAPH con un papel soporte en materia de difusión suelen evitar el sexismo lingüístico en los principales canales de comunicación, utilizando un lenguaje neutro:

•En el área/centro de Investigación y Comunicación:

- Departamento de Comunicación: notas de prensa, mensajes en redes sociales, noticias de intranet
- Departamento de UCC+i: portal web

•En el área/centro de Formación y Difusión

- Departamento de Formación: folletos de cursos
- Departamento de Publicaciones: monografías y revista PH

Esta práctica se lleva a cabo como rutina de trabajo y sin recomendaciones explícitas, por lo que no hay una normalización que trasladar al resto de departamentos de la organización.

El carácter especializado y técnico de los textos del IAPH favorece el uso de un lenguaje no sexista. No suele darse en los textos científicos de la institución un sesgo de género.

En el caso de las publicaciones, se aborda la tendencia al lenguaje neutro también en consenso con las autorías externas.

En el caso del portal web del IAPH, un análisis a través del analizador on line de lenguaje sexista Themis (www.themis.es/) ha permitido certificar que no contiene términos o expresiones de carácter sexista. Se adjunta captura de pantalla:



IMÁGENES EQUILIBRADAS

En el IAPH se da una representación y participación equilibrada de hombres y mujeres. Esta situación favorece que las fotografías de equipos y actuaciones del IAPH que se distribuyen a través de los canales de comunicación sean también ponderadas.

C) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El objetivo de la institución es adjuntar con el I Plan igualdad del IAPH un protocolo de acoso por razón de sexo o acoso sexual para prevenir cualquier tipo de acoso, estableciendo un procedimiento que de cauce a las denuncias que se formulen.

El Protocolo se adjunta como **Anexo VII**.

D) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.

El IAPH ha optado por la contratación de un servicio ajeno para la cobertura de todas las actividades preventivas necesarias según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras modificó el artículo 26 Protección de la maternidad de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales de forma que es necesario que la evaluación de riesgos comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

El IAPH adopta todas las medidas que son necesarias para evitar la exposición de estas trabajadoras a los riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia que se identifiquen en la evaluación de riesgos.

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, en referencia a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, el IAPH prevé en las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo el establecimiento de medidas concretas que serán aplicables en el momento que se constate la existencia de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia en el puesto de trabajo.



En el **Anexo VIII** se establece los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Y en el **Anexo XIX** la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras en situación de embarazo, que hayan dado a luz (parto reciente) o lactancia, de los distintos puestos de trabajo existentes en el IAPH.



8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

OBJETIVO GENERAL

Establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la agencia, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y EJES DEL PLAN DE IGUALDAD

Cultura empresarial basada en la igualdad

1. Formar en igualdad de oportunidades al equipo directivo, plantilla y representación legal de trabajadoras y trabajadores.
2. Actualizar el diccionario de competencias de la empresa, revisando el lenguaje e incluyendo alguna competencia concreta orientada al fomento y mejora de la actitud de las personas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre.

Selección y promoción del personal

3. Actualización del procedimiento de selección de personal desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la paridad y la presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación.
4. Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de selección, incorporación y desarrollo profesional a todos los niveles.
5. Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
6. Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
7. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
8. Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.



9. Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de proceso de selección.
10. Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

Formación continua

11. Formar a la totalidad de la agencia en igualdad.
12. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnicos de todas y todos los trabajadores/as.
13. Formar el equipo directivo en materia de liderazgo empresarial desde la perspectiva de género.
14. Formar en materia de igualdad a las personas integrantes del Área de Gestión de Personas.

Clasificación profesional

15. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
16. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Condiciones de trabajo

17. Adecuar las condiciones de ordenación del trabajo y del teletrabajo a la no discriminación entre hombres y mujeres

Salud laboral y equipamientos

- ❖ Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

1. Elaborar y aplicar protocolos de actuación para la prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, apoyando y protegiendo a la víctima en todo momento y garantizando su intimidad y dignidad
2. Establecer un equipo responsable del proceso de denuncia con conocimientos y formación adecuada.
3. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
4. Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra agencia



Relativas a la infrarrepresentación

5. Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.
6. Garantizar la igualdad de trato y oportunidad de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Retribuciones y auditoria retributiva

7. Garantizar el principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.

Comunicación inclusiva y no sexista

- ❖ Sensibilizar al personal del IAPH en el uso de un lenguaje no sexista neutral
- ❖ Avanzar en una imagen científica del patrimonio libre de estereotipos de género



9. EJES, MEDIDAS PRIORITARIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación desarrollaremos, según la fase 5 de la metodología, los distintos ejes y medidas, y acciones a implantar en este Plan de Igualdad.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Cultura de la empresa y RSC	
ACCIÓN	1.1: Formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	<ul style="list-style-type: none"> < Describir brevemente el marco legal existente en materia de igualdad de oportunidades. < Conocer el marco conceptual de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género. < Tomar conciencia de cómo influyen los roles y estereotipos de género en el posicionamiento dentro del mercado laboral. < Sensibilizar en el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social. < Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad. < Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> < Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. < Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. < Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España. < Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España. < Comunicación: Introducción a la economía no sexista. < Violencia de género.
PERSONAS RESPONSABLES:	Agente de Igualdad del IAPH
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Inversión económica en cursos de formación on.line realizada en 2021, sin coste económico durante la vigencia del actual Plan.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	<p>Indicadores de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de personas participantes por ámbito de trabajo y desagregado por sexo. Nº de horas. Nº de acciones formativas realizadas en materia de igualdad. % de satisfacción de las personas participantes. <p>Instrumento de evaluación: encuesta de satisfacción personal.</p>



ÁREA DE ACTUACIÓN: Cultura de la empresa y RSC	
ACCIÓN	1.2: Competencias de igualdad de género
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	<p>< Revisar el diccionario de competencias desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo.</p> <p>< Incluir y definir nuevas competencias en materia de igualdad en los 3 ámbitos de aprendizaje (conocimientos, habilidades y actitudes)</p> <p>< Describir el grado de consecución de las competencias en materia de igualdad en 4 niveles: básico, intermedio, avanzado y excelente.</p>
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<p>En el diccionario de competencias se revisarán e incluirán las competencias de igualdad de género en los 3 ámbitos de la conducta de la persona,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias de conocimiento en materia de género (Saber). - Competencias metodológicas en materia de género (Saber hacer) - Competencias actitudinales en materia de género (Saber ser y estar)
PERSONAS RESPONSABLES:	Área de Gestión Personas.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	<p>Indicadores de género:</p> <p>Mº de personas participantes y desagregadas por sexo.</p> <p>% de satisfacción de las personas participantes.</p> <p>Encuesta de satisfacción de la definición de competencias.</p>



ÁREA DE ACTUACIÓN: Selección y promoción del personal	
ACCIÓN	2.1: Procedimiento de selección y promoción. Tratamiento de los procesos de selección y promoción
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	<p>< Actualización del procedimiento de selección y promoción del personal desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la paridad y la presencia equilibrada de personas trabajadoras en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación, que garantice:</p> <p>La igualdad de trato y oportunidades en la selección, evitando prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.</p> <p>La objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos</p> <p>Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas</p> <p>Integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.</p> <p>La utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo y todo el proceso de selección.</p> <p>Que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p>La transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de proceso de selección.</p> <p>Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.</p> <p><Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.</p>
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<p>< Se formará, fomentará y sensibilizará en los principios de igualdad de oportunidades a todos los trabajadores y trabajadora que participen en los procesos de selección y contratación.</p> <p>< Se garantizará que los procesos de selección no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la institución.</p> <p>< En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sino tan solo la calificación del candidato o candidata para el puesto objeto del proceso.</p> <p>< Las ofertas de selección estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo, evitando el lenguaje sexista en la publicidad de las ofertas laborales</p> <p>< Se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso de selección, de forma que no se improvise ninguna de sus fases o instrumentos, ni dependan de las circunstancias puntuales de la organización o del equipo seleccionador. De esta manera, se garantizará la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las candidatas y candidatos.</p> <p>< Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas, incluyendo puesto de dirección y mandos responsables.</p> <p>< Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas, tanto a</p>



	<p>través de traslados voluntarios de centros como de promociones.</p> <p>< Publicar todas aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones y extinción por mutuo acuerdo, en todos los centros independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros tabloneros de anuncios, garantizando que la información es accesible a todo el personal.</p> <p>< Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados</p>
PERSONAS RESPONSABLES:	Personal del Área de Gestión de Personas y equipo responsable de cada centro
PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal del Área de Gestión de Personas y equipo responsable de cada centro
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por nuestro personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: -Nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura. -Nº de horas de formación o actualización de información en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal



ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional	
ACCIÓN	3.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none">• Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.• Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, etc.• Definir cómo, cuándo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional evitando así cualquier tipo de discriminación y haciendo transparente el método para cubrir puestos.• Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales.• Corregir las situaciones en las que se detecte una minusvaloración del trabajo de las mujeres.• Realizar los ajustes necesarios (indicar cuales) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
PERSONAS RESPONSABLES:	Personal del Área de Gestión Personas
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla.
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: <ul style="list-style-type: none">- % del desarrollo de la revisión de la clasificación profesional- % de actualización de la definición de los perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.- N° y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras.



ÁREA DE ACTUACIÓN: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Condiciones de trabajo	
ACCIÓN	4.1. Adecuar las condiciones de ordenación del trabajo y del teletrabajo a la no discriminación entre hombres y mujeres
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	<p>< Adoptar nuevas formas de organización del trabajo, promoviendo nuevas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>< Adaptar y flexibilizar la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, siempre que la naturaleza del servicio a realizar lo permita, facilitando la conciliación y promoviendo la corresponsabilidad.</p> <p>< Asegurar que la conciliación, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales ni en su acceso a incentivos.</p>
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<p>< El teletrabajo es una alternativa para fomentar la flexibilidad de horarios, una de las principales demandas del personal laboral, para contribuir a conciliar la vida laboral y personal. Esta posibilidad supone un reconocimiento a la responsabilidad y un incremento de su motivación, al fomentar que se autogestión en su tiempo y saber la confianza que este hecho supone.</p> <p>< Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).</p> <p>< Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</p> <p>< Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p> <p>< Esta medida se implantará de acuerdo con la normativa y regulación existente respecto al teletrabajo en el sector público andaluz.</p>
PERSONAS RESPONSABLES:	Área de Gestión de Personas y equipo responsable de cada centro.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	<p>Indicadores de género:</p> <p>-Nº de solicitudes de teletrabajo desagregado por sexo</p>



ÁREA DE ACTUACIÓN: Salud laboral y equipamientos	
ACCIÓN	5.1. Vigilancia salud laboral de mujeres y hombres
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	< Garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todas las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres trabajadoras.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none">- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.- Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.
PERSONAS RESPONSABLES:	Personal del Área de Gestión de Personas y servicio de prevención
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por nuestro personal del Área de Gestión de Personas, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Segundo semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: <ul style="list-style-type: none">-% de verificación realizado en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.-Nº de medidas utilizadas de seguridad, equipos de protección y herramientas utilizadas para la adaptación del puesto (ergonomía) a las necesidades de las mujeres y hombres.-Nº de casos por tipo de accidente/incidente y enfermedad desagregado por sexo.



ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
ACCIÓN	6.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	<ul style="list-style-type: none"> < Elaborar y aplicar protocolos de actuación para la prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, apoyando y protegiendo a la víctima en todo momento y garantizando su intimidad y dignidad < Establecer un equipo de mujeres y hombres por la empresa y la plantilla responsable del proceso de denuncia con conocimientos y formación adecuada. < Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. < Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra agencia.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> < Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. < Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo < La agencia se comprometerá: <ul style="list-style-type: none"> - No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. - No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización. - Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. - Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. - Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
PERSONAS RESPONSABLES:	Comité de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por nuestro personal del Área de Gestión de Personas, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Primer semestre de 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de género: -% Verificar la elaboración o no del documento previsto. -Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.



ÁREA DE ACTUACIÓN: Relativas a la infrarrepresentación		
ACCIÓN		7.1. Fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:		< Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales < Garantizar la igualdad de trato y oportunidad de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:		Establecer acciones específicas para la selección /promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
PERSONAS RESPONSABLES:		Comité de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS:		Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:		Se realizará por nuestro personal del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	DE	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION:	DE Y	Indicadores de género: -Nº ascensos utilizando discriminación positiva. -Nº de puestos donde la subrepresentación se haya corregido -Estadísticas de ascensos desagregadas por sexo. -Estadísticas de procesos de promoción desagregados por sexo.



ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación inclusiva y no sexista	
ACCIÓN	8.1. Sensibilización del personal en lenguaje neutro
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	< Sensibilizar al personal del IAPH en el uso de un lenguaje no sexista neutral
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	Elaboración y difusión interna de un decálogo básico en materia de lenguaje no sexista para uso del personal del IAPH, basado en las recomendaciones de lenguaje administrativo no sexista de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer Difusión interna del módulo de sensibilización sobre “Lenguaje administrativo no sexista” de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y orientado fundamentalmente al personal que trabaja en la administración pública Difusión interna del “Webinario de sensibilización sobre el uso del español inclusivo en cuanto al género”, disponible en el canal de Youtube de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): www.youtube.com/watch?v=2kfDzwSWMBM&t=3s Difusión interna del analizador on line de lenguaje sexista Themis (www.themis.es/) para documentos administrativos, institucionales técnicos
PERSONAS RESPONSABLES:	Departamento de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Segundo semestre de 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: - Nº documentos elaborados y difundido en la intranet, y de recomendaciones básicas sobre lenguaje no sexista



ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación inclusiva y no sexista	
ACCIÓN	8.2. Transferencia y divulgación integradas en una política de lenguaje no sexista
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	< Avanzar en una imagen científica del patrimonio libre de estereotipos de género
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	Hacer uso del analizador on line Themis (www.themis.es/) para seguir comprobando la conformidad del portal web www.iaph.es en materia de lenguaje no sexista Hacer uso de la “Lista de verificación para webs con perspectiva de género” de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, cuando se produzcan futuras modificaciones y actualizaciones del portal web (www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/34) Hacer uso en publicaciones, materiales formativos y divulgativos de imágenes de profesionales del patrimonio en las que hombres y mujeres, niños y niñas puedan sentirse reflejados, más allá de los estereotipos de género
PERSONAS RESPONSABLES:	Dirección de Investigación y Transferencia
PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal adscrito a los Departamentos de Formación, Publicaciones y UCC+i
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Segundo semestre de 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: -Nº de uso de imágenes no estereotipadas en web, publicaciones, materiales formativos y divulgativos



ÁREA DE ACTUACIÓN: Política salarial	
ACCIÓN	9.1. Equilibrio de salarios
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE:	< Aplicar el principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS:	Garantizar el principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.
PERSONAS RESPONSABLES:	Dirección y Área de Gestión de Personas
PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la plantilla
RECURSOS ASIGNADOS:	Se realizará por personal interno del IAPH, sin coste económico.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Indicadores de género: -% de diferencia salarial entre hombres y mujeres por concepto retributivo, grupo profesional y puesto de trabajo.



10. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su publicación en BOJA, prorrogables por acuerdo de las partes en tanto no esté negociado un nuevo Plan de Igualdad para la organización.

COMISION DE IGUALDAD

Una parte fundamental del Plan de Igualdad es realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas acordadas en el mismo, para modificar, corregir o adaptar el Plan de Igualdad a la realidad, siempre cambiante, y hacer del Plan de Igualdad un documento dinámico, vivo, adaptable y, sobre todo, lo más efectivo posible, por ello en el plazo de un mes desde la aprobación del Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Igualdad.

El funcionamiento de la Comisión se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.
- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe.

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas y sus resultados.
- Elaboración de un informe anual, intermedio y final, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la institución, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puesta en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, otras medidas.

La composición del Comité será la siguiente:

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Dirección y, representantes legales de las personas trabajadoras. El nombramiento de las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad y sus sustitutos, se realizará a través de Resolución de la Dirección del IAPH.



En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género.

El Comité estará compuesto por cuatro personas y una secretaria:

- Dos personas en representación de la Dirección del IAPH, preferentemente con experiencia o formación en género e igualdad de oportunidades, con voz y voto. La presidencia de la Comisión recaerá sobre una de las personas representantes de la Dirección y será nombrada a través de Resolución de la Dirección.
- Dos personas representante de los trabajadores designados por los Representantes de los Trabajadores, con voz y voto.
- Una secretaría con voz y sin voto, designada por la Dirección del IAPH entre los Técnicos del Área de Gestión de Personas y los Técnicos y Jefatura del Área de Servicios Jurídicos.

Tanto para la representación de la Dirección del IAPH como representantes de los trabajadores se designarán, además de las personas titulares, una persona suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención.

Si la Comisión lo estimase necesario, podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere, con voz pero sin voto.

Las personas que intervengan en la aplicación del presente Plan de Igualdad observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo.

La sede de la Comisión se ubicará en la del órgano competente para la designación de quienes lo componen, quien proporcionará un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones de la Comisión, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo. Cuando se asista a distancia, los acuerdos se entenderán adoptados en el lugar donde tenga la sede el órgano colegiado y, en su defecto, donde esté ubicada la presidencia. Las reuniones se celebrarán en horario laboral.

En el caso que se tuviese que indemnizar por razón del servicio, se aplicará el artículo 55 del I Convenio Colectivo del IAPH *"El personal de la agencia tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcible de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual."*



SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “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”.

Por ello, se incluye en el Plan de Igualdad del IAPH un sistema de seguimiento y evaluación de la implantación de las acciones acordadas, de los resultados logrados y del grado en que dichas acciones han contribuido a los objetivos marcados en el plan tras el diagnóstico de situación de la agencia.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad del IAPH permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo de las mismas, con el objetivo de conocer si se continúa con las acciones planificadas o si es necesario definir nuevas estrategias para implantar las acciones o introducir otras medidas de cara a lograr los objetivos marcados.

METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Este seguimiento se realizará a través de la figura del Agente de Igualdad.

El Agente de Igualdad, será nombrada por Resolución de la Dirección del IAPH entre el personal Técnico del Área de Gestión de Personas y será la persona encargada de implantar los planes de igualdad y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los mismos, junto con la Comisión de Igualdad .

Esta persona estará especializada en igualdad y perspectiva de género, y se encargará de impulsar y desarrollar todas las medidas y acciones necesarias para que el IAPH cumpla con las exigencias de la normativa vigente en materia de igualdad.

El seguimiento se realizará por cada acción, de forma continuada, con la finalidad de conocer su nivel de desarrollo, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas, las soluciones establecidas y los resultados alcanzados.

El seguimiento de cada acción, se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores previstos de antemano en el Plan de Igualdad. Tras el análisis de los indicadores de seguimiento de cada una de las acciones, se sintetizará la información obtenida con la finalidad de valorar la situación de la agencia en la ejecución del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad podrá plantear propuestas de iniciativas para superar las dificultades o problemas detectados. En el caso de optar por modificar o adaptar alguna medida o procedimiento, ésta se realizará mediante acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad.



EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad será efectuada por la Comisión de Igualdad, que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan de Igualdad.

El informe de evaluación será suscrito por la Comisión de Igualdad, junto con la Dirección y la RLT del IAPH.

CALENDARIO DE EVALUACIÓN

Se ha realizado una evaluación inicial, que se corresponde con la fase de diagnóstico, es la primera referencia sobre las diferentes situaciones del IAPH en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Posteriormente, se efectuará el seguimiento, semestral, desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, que se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente, alguna de las acciones emprendidas; y, una evaluación final, que se realizará una vez que se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad y su objetivo consistirá en valorar las medidas y estrategias desarrolladas y los resultados y efectos logrados.