

## **INFORME DEL AGENTE DE IGUALDAD DEL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS SOBRE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL AÑO 2023**

### **ANTECEDENTES**

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

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

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”.

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

Desde el 2022 que entró en vigor el Plan de Igualdad, la evaluación y el seguimiento de este plan han sido llevados a cabo desde su publicación, en el seno de la Comisión de Igualdad, a propuesta de la persona encargada de las funciones de Agente de Igualdad.

En 2023 solo se ha realizado un seguimiento anual debido a la complejidad de los datos que había que analizar, al ser necesario explotarlos y analizarlos, de forma más correcta y eficaz, de forma anual.



FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 1/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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

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

En calidad de Agente de Igualdad, después de llevar a cabo el seguimiento de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad para el año 2023, procedo a evaluar **las medidas** establecidas en cada acción del Plan de Igualdad realizadas en 2023.

La estructura del Plan de Igualdad establece ejes, medidas prioritarias y acciones que deben implementarse en el IAPH para promover la igualdad.

A continuación desarrollo, según la fase 5 de la metodología del Plan de Igualdad, los distintos ejes, 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.**

Dentro del marco del I Plan de Igualdad del IAPH, se definen en el ámbito de "Cultura de la empresa y RSC" las siguientes acciones a implementar:

- 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.

Con el objetivo de dar cumplimiento a estas medidas, desde el Área de Personas se llevó a cabo la implementación de formación interna, dirigida a sensibilizar a toda la plantilla en temas de igualdad de género. Se contrató a una empresa especializada en formación para la impartición de cursos con el formato on-line, para impartir los cursos: "Sensibilización en igualdad de oportunidades", "Protocolo de acoso por razón de género", "Agente de igualdad" y "Sensibilización del lenguaje neutro".

Estas acciones formativas se iniciaron en la anualidad 2022 para toda la plantilla, ampliándose el plazo de finalización de las mismas hasta el 31 de marzo de 2023.

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 2/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



A continuación, se presenta un análisis de los indicadores establecidos para esta acción:

**- Nº de personas participantes por ámbito de trabajo y desagregado por sexo. Nº de horas. % de satisfacción de las personas participantes.**

La participación incluyó a todo el personal, abarcando también a los empleados temporales existentes en ese momento.

- Agente de igualdad. Número de horas: 60 horas lectivas.

La participación fue la siguiente: Total 4 personas: 1 hombre y 3 mujeres.

- Sensibilización en igualdad de oportunidades. Número de horas: 20 horas lectivas.

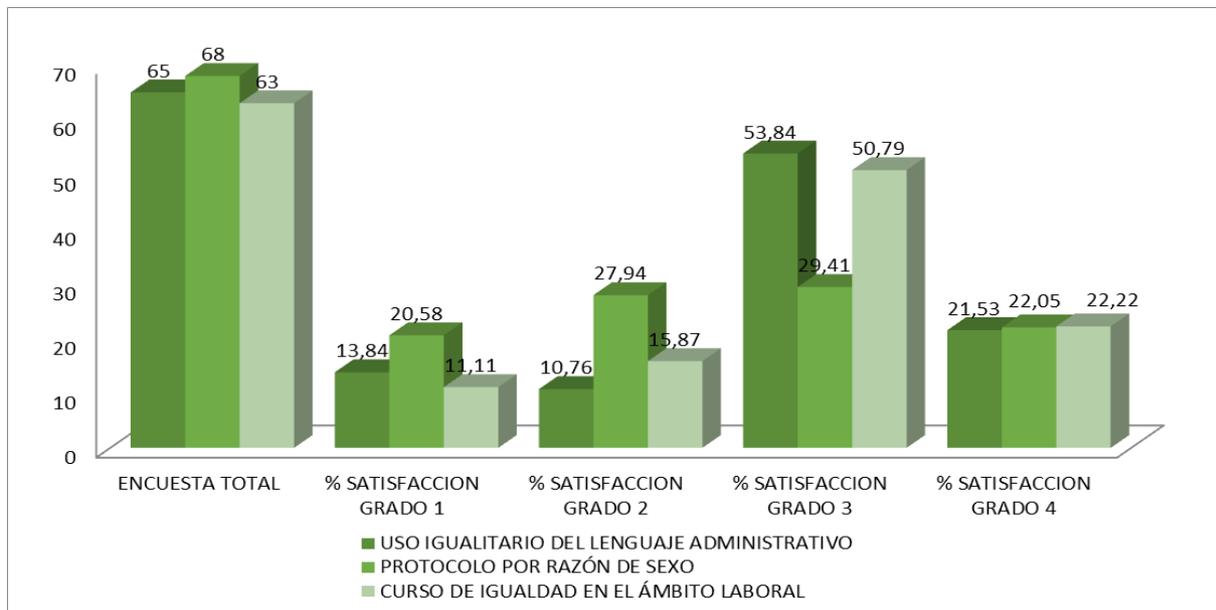
La participación fue: Total 78 personas: 23 hombres y 55 mujeres.

- Protocolo de acoso por razón de género. Número de horas: 30 horas lectivas.

La participación fue: Total 82 personas: 26 hombres y 56 mujeres.

- Sensibilización del lenguaje neutro. Número de horas: 15 horas lectivas.

La participación fue: Total 79 personas: 23 hombres y 56 mujeres.



FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 3/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- **Instrumento de evaluación: encuesta de satisfacción personal (Anexo II por confidencialidad este anexo no se publicará en el portal de la transparencia).**

## **1.2. Competencias de igualdad de género.**

Dentro del Plan de Igualdad se establece dentro esta competencia dentro del área de actuación “Cultura de la empresa y RSC” estableciendo que 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:

- 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)

Se ha definido tres nuevas competencias a incluir en el Manual de Perfiles Profesionales, el cual se encuentra en vigor desde junio de 2013, con el fin de dar cumplimiento a esta acción.

Estas tres competencias se encuentra dentro de las competencias técnicas, que a su vez se divide en comunes y específicas. Las comunes se asocian a todos los puestos de trabajo del IAPH, y las competencias específicas se vinculan solo a aquellos puestos de trabajos que requieran desempeñar funciones en el ámbito descrito por la competencia.

A continuación, pasamos a detallar las denominaciones de las competencias y el nivel de conocimiento necesario para su desarrollo correcto, siendo el nivel I o básico, nivel II o medio y nivel III o avanzado.

Las competencias a incluir son las siguientes:

### **Competencia comunes**

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

Fomentará un entorno respetuoso y equitativo. Competencias relevantes/ conocimientos vinculados :

- Conciencia de Género: comprender las diferencias entre sexo y género.
- Uso del lenguaje no sexista: Evitar el uso de términos y expresiones que refuercen estereotipos de género, utilizando formas neutras y genéricas, en lugar de aquellas que impliquen un género específico cuando sea posible. En nuestra intranet existe un Decálogo del uso del lenguaje no sexista, basado en las aportaciones

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 4/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



para el lenguaje administrativo de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer. (enlace: [Sensibilización sobre lenguaje neutro – Intranet IAPH \(junta-andalucia.es\)](#) )

- Adaptabilidad en la Comunicación: Adaptar el lenguaje a diferentes contextos y audiencias, utilizando un enfoque inclusivo y respetuoso. En la intranet se encuentra un enlace al Manual práctico comunicación e imagen con perspectiva de género emitido por el Instituto Andaluz de la Mujer donde se aborda la comunicación actual desde la perspectiva de género, con el objetivo de: Analizar el sexismo en la comunicación, definir pautas para la revisión de páginas y portales web, para averiguar si incorporan criterios de integración de perspectiva de género, y promover una imagen igualitaria en los medios de comunicación institucionales.

- Sensibilidad Cultural: Reconocer las diferencias culturales y comprender cómo estas pueden afectar las normas y expectativas relacionadas con el género, ajustando el lenguaje según las prácticas y sensibilidades culturales específicas.

- Promoción de la Igualdad de Género: Utilizar el lenguaje como una herramienta para desafiar estereotipos y promover la equidad.

### **Competencia específicas.**

#### **Denominación: Gestión del presupuesto desde la perspectiva de género. Nivel I (básico MPP) para la Dirección de Recursos, Área Económico Financiera.**

Integrar la perspectiva de género en la gestión del presupuesto abordando las dimensiones de género en todas las fases del proceso presupuestario, conllevando disminuir las desigualdades y promoviendo una distribución equitativa de recursos. Estos conocimientos son fundamentales para gestionar el presupuesto de manera efectiva y justa desde la perspectiva de género. Competencias relevantes/**Conocimientos vinculados:**

- Análisis de Género: Evaluar cómo las decisiones presupuestarias pueden tener impactos específicos en distintos grupos de género.

- Planificación Estratégica con Perspectiva de Género: Integrar la perspectiva de género en la planificación estratégica para garantizar que los objetivos y metas estén alineados con la equidad de género. Desarrollar estrategias para abordar las desigualdades de género a través de la asignación de recursos.

- Comunicación Efectiva: Comunicar de manera clara la importancia de integrar la perspectiva de género en la gestión del presupuesto.

- Inclusión y Diversidad: Fomentar un ambiente inclusivo y diverso dentro del equipo encargado de la gestión del presupuesto.

#### **Denominación: Conocimientos del Plan de igualdad y del protocolo de acoso sexual. Nivel 3 (avanzado Manual Perfiles Profesionales) para el Área de Gestión de Personas, Asesoramiento Jurídico, Comisión de Igualdad y de los protocolos de acoso y Dirección de Recursos.**

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 5/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Adquirir **los conocimientos necesarios** para una correcta implementación y gestión del Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso Sexual en la empresa, contribuyendo a un ambiente laboral más equitativo y seguro. Competencias relevantes/conocimientos vinculados:

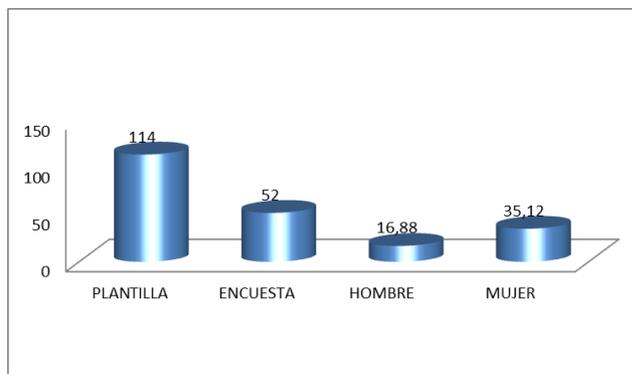
- Conocimiento Legal: conocimiento de la normativa jurídica que regula los Planes de Igualdad y los Protocolos de Acoso Sexual.
- Desarrollo de Planes de Igualdad: Saber diseñar, implementar y evaluar un Plan de Igualdad en la empresa. Integrar medidas concretas para abordar desigualdades de género en áreas como reclutamiento, desarrollo profesional, remuneración y promoción.
- Comunicación y Sensibilización: Transmitir de manera efectiva los objetivos y beneficios de los Planes de Igualdad a los empleados.
- Manejo de Quejas y Denuncias: Conocer los procedimientos para recibir, gestionar y resolver quejas o denuncias relacionadas con el acoso sexual.
- Confidencialidad y Ética: Entender la importancia de mantener la confidencialidad en casos de acoso sexual. Actuar de manera ética y profesional al abordar problemas relacionados con la igualdad de género y el acoso.
- Habilidades de Investigación: Conocer los métodos y protocolos para llevar a cabo investigaciones internas tal como se refleja en los Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y Protocolo para la prevención del acoso laboral en el IAPH, aprobado en el IAPH.

En la actualidad, con el objetivo de integrar las nuevas competencias identificadas en materia de género en el manual, se realizó una encuesta dirigida a todo el personal a través de nuestra intranet, solicitando aportaciones al respecto **antes de su aprobación por la Dirección a propuesta de la Comisión de Igualdad.**

Una vez analizadas las encuestas, los indicadores de género establecidos en esta acción son:

**- Nº de personas participantes y desagregadas por sexo.**

Paso a detallar a través de un gráfico la plantilla total desagregadas por género:



FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 6/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### Encuesta de satisfacción de la definición de competencias y % de satisfacción.

Los resultados de la encuesta han sido los siguientes:

COMPETENCIAS	TOTAL ENCUESTAS	SI	NO	% SI		% NO	
				HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
LENGUAJE GÉNERO INCLUSIVO	24	19	5	6,17	12,83	1,62	3,38
GESTIÓN DEL PRESUPUESTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	24	17	7	5,52	11,48	2,27	4,73
CONOCIMIENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL	25	20	5	6,49	13,51	1,62	3,38

### ÁREA DE ACTUACIÓN: Selección y promoción del personal

#### **2.1. Procedimiento de selección y promoción. Tratamiento de los procesos de selección y promoción.**

Se establece las siguientes medidas a desarrollar:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 través de traslados voluntarios de centros como de promociones.



- 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.
- 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.

A continuación, se presenta el análisis de los indicadores establecidos para esta acción:

**Nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.**

Dependiendo de que la contratación sea para cubrir un puesto de carácter temporal (sustitución de una plaza por encontrarse en una IT) o puesto de carácter indefinido la tramitación será la siguiente:

- Puesto Temporal.

Los procesos selectivos gestionados por el SAE, como en este caso, una vez autorizados por las consejerías con competencias en materia de sector público instrumental y de presupuestos, se gestionan mediante el envío a esa entidad por parte del IAPH de una oferta de empleo de una vacante con carácter temporal. El SAE publica la oferta en su web de ofertas de empleo y a ella se inscriben las personas interesadas que estén previamente registradas en su plataforma como demandantes de empleo o como mejora de empleo. De todas las personas que se registran, el SAE selecciona un máximo de 5 candidaturas cuyos datos remite al IAPH. La contratación finalmente se realizará después de haber pasado por un riguroso proceso selectivo interno, conforme a los requisitos establecidos en la oferta enviada al SAE y en el documento informativo que se difunde a través del Portal de transparencia de ofertas de empleo de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía. La Dirección del IAPH resuelve el proceso selectivo mediante una Resolución.

- Puesto indefinido.

Los procesos selectivos para la cobertura de puestos con carácter indefinido, una vez autorizados por las consejerías con competencias en materia del sector público instrumental y de presupuestos, se gestionan mediante la convocatoria interna inicial, de traslado y promoción, y, en el caso de resultar desierta, a través de convocatoria pública. En ambos casos, las convocatorias se difunden a través de la publicación en el BOJA y en el Portal de ofertas de empleo de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía. La convocatoria recoge detalladamente aspectos como las características del puesto, las condiciones de contratación, los requisitos de acceso, los méritos valorables, el plazo y forma de presentación de la solicitud, el sistema selectivo, que incluye el desarrollo y calificación de las pruebas previstas, y la constitución de la comisión de selección.

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 8/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



PROCESO SELECTIVO	TEMPORAL				INDEFINIDO/TEMPORAL JEFATURAS CENTRO			
	SOLICITUDES SAE		CONTRATADO		SOLICITUDES IAPH		CONTRATADO	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
01/2023_SAE_TS_RESTAURACIÓN_CONSERVACIÓN_PAT_HCO. Oferta SAE n.º. 01-2023-3617	1	4		1				
02/2023_SAE_TS_RESTAURACIÓN_CONSERVACIÓN_PAT_HCO. Oferta SAE n.º. 01-2023-2888		5		1				
03/2023_SAE_TS_GESTIÓN INFORMACIÓN. Oferta SAE n.º. 01-2023-2551	1	4		1				
05/2023_JD_CONSERVACIÓN_CAS					1	4		1
07/2023_TM_LABORATORIOS					1	3		1
08/2023_JD_PROYECTOS						1		1
09/2023_SAE_TS_ASESORÍA_JCA	2	3	1					
10/2023_SAE_TS_PAISAJE CULTURAL.		5		1				
12/2023_TS_PROYECTOS (en proceso)					5	10		
13/2023_ADVO_DIREC_REC (en proceso)					23	20		
14/2023_SAE_JA_ECONOM_FINANC		5		1				
16/2023_TS_FORMACION_ERASMUS	2	3	1					
17/2023_JC_INTERVENCIÓN					1		1	
20/2023_SAE_TM_LABORATORIOS	3	2		1				
22/2023_TS_GESTIÓN_DOC		5		1				
23/2023_JC_DOCUMENTACIÓN						1		1

En todas las convocatorias donde se realice el estudio y valoración de los méritos aportados por las personas que han realizado el ejercicio 2 y continúan en el proceso, en el punto 9.1.3. de la convocatoria se establece "En caso de empate en las puntuaciones finales, se tendrá en consideración en primer lugar a efectos de desempate, el género menos representado en el Área al que se adscribe la plaza. De persistir éste, se resolverá a favor de quien haya obtenido mayor puntuación en la fase de estudio y valoración de los méritos aportados."

**Nº de horas de formación o actualización de información en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal.**

Se ha convocado a los cursos de formación de "Sensibilización en igualdad de oportunidades. 20 horas lectivas", "Protocolo de prevención y respuesta ante el acoso por razón de género. 30 horas lectivas", "Agente de igualdad. 60 horas lectiva" y "Sensibilización del lenguaje neutro. 15 horas lectivas" a todo el personal del Área de Gestión de Personas. Este área está conformado por cuatro integrantes, una persona de género masculino y tres personas de género femenino.



## ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional

### **3.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.**

Se establece las siguientes medidas a desarrollar:

- 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.

Desde 2013 el IAPH tiene un manual de perfiles profesionales realizado por una consultora de Recursos Humanos, dicho manual es un instrumento técnico que recoge el conjunto de características funcionales descriptivas de los puestos de trabajo que se requieren en el Instituto, para dar respuesta a las necesidades de las personas usuarias de sus servicios y productos y de la gestión de los diferentes procesos de recursos humanos.

Actualmente se están desarrollando los trabajos de definición y actualización de los perfiles profesionales del IAPH, con el fin de adaptar el manual a la evolución de las funciones de la agencia en su misión de dar cobertura a las necesidades de la ciudadanía.

A continuación, se presenta el análisis de los indicadores establecidos para esta acción:

#### **% del desarrollo de la revisión de la clasificación profesional**

La última revisión de la clasificación profesional, conforme al capítulo XII "Organización del trabajo y clasificación profesional" y al artículo 57 del I Convenio del IAPH, tuvo lugar el 2 de marzo de 2022. El 100% de la revisión de la clasificación profesional.

#### **% de actualización de la definición de los perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.**

Con fecha 13/06/2022 mediante Resolución del Director del IAPH, se acordó llevar a cabo los trabajos de definición y actualización de los perfiles profesionales del IAPH. Este instrumento técnico recopila las

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 10/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



características funcionales descriptivas de los puestos de trabajo necesarios en la institución, con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas usuarias de sus servicios y productos, así como las necesidades internas de la organización en la gestión de los diferentes procesos de recursos humanos.

Adicionalmente se aprobará e implementará en los diferentes procesos de gestión de los recursos humanos los nuevos perfiles profesionales propuestos por el Área de Gestión de Personas, con el objetivo de garantizar una mayor adecuación a las demandas del entorno y fortalecer la eficiencia organizativa. Este enfoque se alinea con el compromiso del IAPH de promover un ambiente inclusivo y centrado en las necesidades tanto de las personas usuarias como del personal interno.

### **Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras.**

Con fecha 31 de diciembre de 2023 la institución, tiene un total de 114 trabajadores y trabajadoras de plantilla, de los cuales:

- 37 personas son identificadas como hombres, el 32,46 % de la plantilla.
- 77 personas son identificadas como mujeres, el 67,54 % de la plantilla.

## **ÁREA DE ACTUACIÓN: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Condiciones de trabajo**

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

Se establece las siguientes medidas a desarrollar:

- El teletrabajo es una alternativa para fomentar la flexibilidad del 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 autogestión de su tiempo y con la confianza que este hecho supone.
- Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).
- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).
- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
- Esta medida se implantará de acuerdo con la normativa y regulación existente respecto al teletrabajo en el sector público andaluz.

A continuación, se presenta el análisis de los indicadores establecidos para esta acción:

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 11/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### **Nº de solicitudes de teletrabajo desagregado por sexos.**

Hasta el 31 de diciembre de 2023, de los 114 miembros del personal, han remitido sus solicitudes de teletrabajo:

- 32 personas identificadas como hombres
- 68 personas identificadas como mujeres.

### **ÁREA DE ACTUACIÓN: Salud laboral y equipamientos.**

#### **5.1 Vigilancia salud laboral de mujeres y hombres**

Se establece en esta área de actuación las siguientes medidas a desarrollar:

- 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.

A continuación, se expone el análisis de los indicadores establecidos para esta actividad:

#### **% de verificación realizado en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género**

En el presente momento, nos encontramos inmersos en la fase de revisión y actualización del Plan, a cargo del servicio de prevención ajeno, contratado en el año 2023 por cuatro años, actualmente vigente. Esta labor, crucial para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, busca abordar de manera integral las medidas necesarias para salvaguardar la integridad y el bienestar de todo el personal.

En este proceso se están evaluando detenidamente las directrices y protocolos establecidos, con el firme propósito de adaptarlos a las necesidades específicas de nuestra organización. La colaboración con el servicio de prevención externo se presenta como una herramienta estratégica para obtener una perspectiva experta y objetiva, contribuyendo así a fortalecer nuestras prácticas de prevención y promoción de la salud laboral.

Esta iniciativa refleja nuestro compromiso continuo con la seguridad y el cuidado de la salud de quienes forman parte de nuestra comunidad laboral. Además, fomenta un enfoque inclusivo al considerar las

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 12/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



diversas necesidades y condiciones individuales de nuestro personal, con el fin de establecer medidas preventivas que beneficien a todos por igual.

### **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.**

Durante el año 2023 se han registrado dos solicitudes de adaptación de puesto de trabajo debido a embarazos. En primer lugar, las trabajadoras notifican por escrito su situación de embarazo, marcando el inicio de un proceso de apoyo y consideración hacia las necesidades específicas que este periodo implica.

Posteriormente, la empresa externa encargada de los servicios de prevención ajeno emite un informe exhaustivo de evaluación y planificación del puesto. Este informe tiene en cuenta la situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural, incorporando una perspectiva integral para garantizar condiciones laborales adaptadas y respetuosas con la etapa maternal. Adjunto a este informe, se encuentran los anexos III (1º trabajadora) y IV (2º trabajadora), proporcionando detalles específicos de las adaptaciones implementadas para cada colaboradora (por confidencialidad estos dos anexos no se publicará en el portal de la transparencia)

Esta acción resalta nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto hacia las diversas circunstancias personales de nuestro equipo. Al tomar medidas concretas para apoyar a las trabajadoras en periodos de embarazo y postparto, reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral inclusivo y centrado en el bienestar de cada individuo.

### **Nº de casos por tipo de accidente/incidente y enfermedad desagregado por sexo.**

2 embarazos.

## **ÁREA DE ACTUACIÓN: Relativas a la infrarrepresentación**

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

Se establece en esta área las siguientes medidas a desarrollar:

- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.

A continuación, se expone el análisis de los indicadores establecidos para esta actividad:

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 13/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### **Nº de accesos utilizando la discriminación positiva.**

Por discriminación positiva, también conocida como acción afirmativa, se refiere a políticas y prácticas diseñadas para favorecer a grupos que históricamente han sido objeto de discriminación o marginación. Estas medidas buscan corregir desigualdades y promover la inclusión de personas pertenecientes a grupos minoritarios o desfavorecidos. Hay que destacar que la discriminación positiva tiene como objetivo la igualdad de oportunidades y recursos para aquellas personas que han estado enfrentadas históricamente a barreras o discriminación.

En nuestra empresa, hasta el momento, no hemos implementado políticas de discriminación positiva. Esto se debe a que, en el caso concreto de una reciente promoción interna, se presentó una candidata de las dos candidatas que cumplían con los requisitos, y que tenían la titulación requerida.

Es fundamental resaltar que, aunque no hemos adoptado medidas específicas de discriminación positiva, nuestra empresa valora y promueve la igualdad de oportunidades para todos los empleados, comprometiéndose a seguir fomentando un entorno de trabajo inclusivo, donde cada empleado tenga la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, independientemente de su género, raza, orientación sexual u otras características personales.

### **Nº de puestos donde la subrepresentación se haya corregido.**

En el Área de Asesoramiento Jurídico, se presentó una situación en la que, debido a una incapacidad temporal, quedó temporalmente vacante un puesto en un equipo conformado en su totalidad por profesionales masculinos. Para cubrir esta ausencia de manera temporal, se llevó a cabo un proceso de selección con la intervención del SAE.

En este proceso de selección se logró la designación de una mujer, para ocupar el puesto mencionado. Sin embargo, previo a su toma de posesión, la candidata seleccionada presentó su renuncia. Ante esta situación, se procedió a contratar al segundo candidato del proceso de selección, de género masculino.

### **Estadísticas de ascensos desagregadas por sexo. Estadísticas de procesos de promoción desagregados por sexo.**

Durante el año 2023 destacamos tres procesos selectivos para ascensos temporales, específicamente para los puestos de Jefe/a Centro de Intervención, el Jefe/a Centro de Documentación y Estudios y la Jefatura del departamento de Comunicación.

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 14/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En los puestos de Jefe/a Centro de Intervención y el de Jefe/a Centro de Documentación, en ambos procesos, abiertos a todo el personal, es importante señalar que se ha observado una participación singular, con una única candidatura en cada proceso. En el caso del Centro de Intervención, se promovió a un profesional masculino, mientras que en el Centro de Documentación y Estudios, la promoción recayó en una profesional femenina.

En el caso de la Jefatura de Departamento de Comunicación, debido a una incapacidad temporal, se tomó la decisión de ascender temporalmente a la única candidata disponible para ocupar ese puesto. Esta propuesta fue autorizada por los organismos competentes y presentada por la Dirección, la cual consideró que esta persona podría desempeñar las funciones de la categoría superior correspondientes a esta jefatura, por el tiempo que establece la normativa laboral.

En relación con la promoción, se llevó a cabo un único proceso selectivo para cubrir la posición de Jefatura de Departamento de Proyectos. En este proceso, abierto a todo el personal, se recibió una única candidatura, resultando la promoción a una profesional del género femenino.

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

## **ÁREA DE ACTUACIÓN: Política salarial**

### **9.1 Equilibrio de salarios**

Se establece en esta área la siguiente medida a desarrollar:

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

A continuación, se expone el análisis de los indicadores establecidos para esta actividad:

### **% de diferencia salarial entre hombres y mujeres por conceptos retributivo, grupo profesional y puesto de trabajo.**

Para la aprobación del Plan de Igualdad se realizó una auditoria retributiva en 2022 en base a la plantilla de 2021 y se solventaron las desigualdades retributivas en 2022. Durante 2023 no ha aparecido ninguna nueva desigualdad retributiva.

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 15/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## ANEXOS

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

II.- Encuesta de satisfacción personal de la formación recibida en materia de igualdad.

III Y IV.- Informes de evaluación y planificación de los puestos que se encuentran en la situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural.

FIRMADO POR	ROCIO RODRIGUEZ RAMOS	09/02/2024	PÁGINA 16/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm24YKEMERM58DDD3RFQ4WLT5PR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	