

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE
HOMBRES Y MUJERES
FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA
CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos estratégicos.....	4
3. Metodología	5
4. Estructura	5
5. Ejes de actuación.....	6
5.1. Acceso a las ofertas de empleo	6
5.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional	7
5.3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres	7
5.4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	8
5.5. Situaciones de especial protección	8
5.6. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas	9
6. Evaluación	9

1. Introducción

En el artículo 1 de la Constitución Española, España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político. En el artículo 14 de la misma norma, los españoles somos **iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

Se da por lo tanto una necesidad de garantizar la eficacia en el cumplimiento del principio de igualdad, en el que la intervención de los poderes públicos adquiere especial relevancia. El desarrollo de normas orientadas a consolidar la eficacia del principio ha sido una constante de nuestro acervo político.

En el marco de ámbito estatal, numerosas son las normas que abordan la necesidad de garantizar el principio de igualdad, destacando en primer lugar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta ley incorpora sustanciales modificaciones 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 todas las órdenes de la vida política, jurídica y social a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el marco autonómico, se recogen también numerosas normas y artículos al respecto, nuestro **Estatuto de Autonomía de Andalucía**, garantiza la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y lo hace no con un solo artículo, sino teniendo especial atención sobre el tema a lo largo de todo el texto, así, los artículos 15, 37.11º, 73, 105.2, 107 y 167 versan sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Entre los artículos que recogen objetivos o principios tenemos el artículo 10.2 complementado por el 37. Del artículo 14 al 16 se recogen derechos, y los artículos 16, 21 y 168 incluyen medidas preventivas e impulso de políticas favorecedoras de la igualdad.

Al igual que la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, tiene como objetivo conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Siguiendo por tanto la senda establecida por las citadas normas, nuestro **II Convenio Colectivo**, establece en su **artículo 7. Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, lo siguiente:

1. La Dirección de la Fundación, conjuntamente con el personal trabajador de la misma, se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Fundación.

2. Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se constituirá una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.

3. Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad tendrá que elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminen cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.

4. El Plan de Igualdad se desarrollará en un plazo máximo de 1 año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

5. El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.

6. Adicionalmente, la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de «acoso sexual o por razón de sexo» y «acoso laboral o moral en el trabajo»; estos documentos, que estarán integrados en el Plan de Igualdad, recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la Fundación y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

7. La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.

Es por ello, que el Centro de Estudios Andaluces se suma a esta línea de actuación, detectando y eliminando los obstáculos menos visibles que puedan bloquear las oportunidades de sus empleados y empleadas hacia la igualdad.

2. Objetivos estratégicos

El **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro de Estudios Andaluces** presenta como objetivos estratégicos en función de su ámbito de actuación los siguientes:

- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional.

3. Metodología

El **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro de Estudios Andaluces** se ha elaborado conforme al análisis de los datos recopilados para la elaboración del **Informe del Diagnóstico de Situación** elaborado por encargo del **Comité de Igualdad** a la comisión de integración paritaria para tal efecto.

La herramienta utilizada fue el enfoque o análisis de género. Para la recogida de información se utilizó información estadística proporcionada por el área de administración, más concretamente por la Unidad de Recursos Humanos de la Fundación. Los datos recogidos eran referidos a la primera mitad del ejercicio de 2017, concretamente, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2017, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se tuvieron en cuenta datos de años anteriores, tales como datos de promociones o bajas por finalizaciones de contrato. El diagnóstico supuso la recogida de información sobre el personal de la Fundación, tanto personal laboral bajo Convenio Colectivo como personal de Dirección, teniendo en cuenta sus características y desagregado por sexo.

Los aspectos analizados seguían los criterios que presenta la 'Guía para cumplimentar las tablas de datos de la empresa para las realización del diagnóstico en igualdad de oportunidades' que ofrece el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del Instituto Andaluz de la mujer de la Junta de Andalucía.

Los diferentes apartados de dicho informe cuantificaban y describían distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita por su formato la identificación de posibles situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, y el Plan de Igualdad conformará la definición de medidas para corregir esas posibles asimetrías y desigualdades.

4. Estructura

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible a los/las potenciales usuarios/as, el Plan se configura con una estructura sencilla, fijando unos ejes de actuación concretos en función de nuestras características fundacionales.

5. Ejes de actuación¹

Los ejes de actuación son:

- Acceso a las ofertas de empleo de la Fundación
- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional
- Formación en la igualdad entre hombres y mujeres
- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Situaciones de especial protección
- Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Fundación

5.1. Acceso a las ofertas de empleo

Objetivos específicos:

- Mejorar los indicadores de género de acceso a las ofertas de empleo de la Fundación.
- Vigilar que en los órganos de selección se de una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Indicadores:

- Ratio equilibrado de éxito de mujeres y hombres en el acceso a las ofertas de empleo de la Fundación
- Número de hombres y mujeres en la composición de los órganos de selección

Medidas:

- Garantizar que las convocatorias de ofertas de empleo consideren los plazos relativos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con especial atención a los tiempos de cuidado de menores, dependientes y maternidad.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, fundamentalmente en sus titulares, concretamente en el Comité de Selección, según el *artículo 18. Procedimientos* del II Convenio Colectivo de la Fundación.

¹ Aquellas materias que por Convenio Colectivo no sean susceptibles de recoger en el presente Plan por suponer medidas de igual aplicación para hombre y/o mujer a cada categoría profesional tales como las retribuciones, ya serán reguladas por dicho Convenio Colectivo.

- Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.

5.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional

Objetivo específico:

- Mejora del ratio mujeres/hombres en la promoción vertical y/o horizontal dentro de las categorías profesionales recogidas en el cuadro de grupos profesionales presente en el *artículo 11. Clasificación profesional* del II Convenio Colectivo de la Fundación.

Indicador:

- Relación de mujeres/hombres en el nombramiento de puestos pertenecientes al Grupo A del cuadro de grupos profesionales presente en el *artículo 11. Clasificación profesional* del II Convenio Colectivo de la Fundación.

Medidas:

- Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidades en la gestión de Recursos Humanos.
- Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres para asumir responsabilidades y mayor autonomía.
- Velar por el cumplimiento de la definición de pertinencia en cada Grupo y Nivel según las características a cumplir en cada uno de ellos.
- Garantizar el buen uso y desarrollo del *Artículo 14. Promoción profesional y movilidad* del II Convenio Colectivo de la Fundación.
- Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo.

5.3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo específico:

- Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad erradicando los prejuicios preexistentes.

Indicadores:

- Número de cursos específicos sobre el tema o módulos específicos en cursos formativos más generales.
- Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación de personal.

- Número de puestos en los que se valora las acciones formativas de igualdad.

Medidas:

- Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos en igualdad.
- Formación específica para los puestos de responsabilidad y cargos directivos.
- Atender a la conciliación en el horario de impartición de los cursos.
- Inclusión de módulos específicos de igualdad en la impartición de la formación general de la plantilla.

5.4.Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo específico:

- Vigilancia del cumplimiento de las medidas de igualdad y diversidad.

Indicadores:

- Vacaciones y permisos disfrutados relacionados con temas de conciliación.
- Uso de la flexibilidad horaria.

Medidas:

- Incentivar el equilibrio entre hombres y mujeres de las peticiones de permisos relacionados con temas de conciliación.
- Informar debidamente al personal de los derechos y disposición de permisos relacionados con la conciliación, para ello, se colgará en la intranet el II Convenio Colectivo de la Fundación para una fácil consulta del mismo.

5.5.Situaciones de especial protección

Objetivo específico:

- Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género.

Indicadores:

- Número de canales establecidos que faciliten la comunicación de las situaciones de acoso, para ello se puede acudir al *artículo 56. Procedimiento para la comunicación de las faltas*, recogido en el II Convenio Colectivo de la Fundación.

- Grado de aplicación de las medidas acogidas en el II Convenio Colectivo de la Fundación, *artículo 57. Procedimiento para la tramitación de expedientes disciplinarios.*

Medidas:

- Evaluación del funcionamiento de dos protocolos, uno en materia de 'acoso sexual o por razón de sexo' y otro de 'acoso laboral o moral en el trabajo' según el *artículo 7. Igualdad efectiva de mujeres y hombres* del II Convenio Colectivo de la Fundación.
- Revisión y actualización de sendos protocolos.
- Mayor difusión de los programas de Acción Social en caso de violencia de género.
- Publicación de los protocolos de forma clara y de fácil acceso a través de la Intranet de la Fundación.

5.6. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas

Objetivo:

- Equilibrio en la composición de los equipos u órganos directivos.

Indicador:

- Número de hombres/mujeres en los equipos u órganos directivos.

Medida:

- Sensibilización de los responsables de estos equipos.

6. Evaluación

Anualmente, la **Comisión de Igualdad** de la Fundación, elaborará informes correspondientes a la evaluación del **Plan de Igualdad** de la misma.

A tal efecto, se tomarán como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas. La evolución permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular en su caso los objetivos, indicadores y medidas fijados, así como establecer nuevos ejes de actuación.

Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Interpretación y Control de la Fundación en su reunión ordinaria del 21 de diciembre de 2017.