

IEHPA

F.P.A. INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE LA
HACIENDA PÚBLICA DE ANDALUCÍA, M.P.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE LA HACIENDA PÚBLICA DE ANDALUCÍA, MEDIO PROPIO

II PLAN DE IGUALDAD

Firmado por consultora actuante:

*Agentes de Igualdad y Peritos Experto en conflictos
laborales por acoso*

Empresa Consultoría:  igualia

Versión anonimizada para publicación web

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Marco Jurídico de referencia.....	4
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	8
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
4. OBJETIVO GENERAL.....	22
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad.....	25
6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional.....	25
6.3.- Área de Promoción Interna.....	25
6.4.- Área de Formación.....	25
6.5.- Área de retribuciones.....	26
6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	27
6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo.....	27
6.8.- Área de Salud Laboral.....	28
6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje.....	28
6.10.- Área de Seguimiento.....	28
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA.....	28
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	45
9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	46
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	49

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE LA HACIENDA PÚBLICA EN ANDALUCÍA, en adelante IEHPA, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción interna y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de IEHPA y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de IEHPA.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006): Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Recomendación CM/Rec(2013)1 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre igualdad de género y medios de comunicación¹ (adoptada por el Comité de Ministros el 10 de julio de 2013, en la 1176ª reunión de Delegados de Ministros).
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres.

A nivel Nacional:

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, establece en su Disposición derogatoria única

donde quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores..
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

A nivel autonómico:

ANDALUCÍA:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre), en cuyo artículo 32 regula los Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública.

Convenios colectivos de aplicación:

- Cláusulas de personal.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de IEHPA, declara su compromiso con 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 con 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 de esta fundación, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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 de la fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo 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 elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La fundación ha negociado con la representación legal de la plantilla en el seno de la Comisión Negociadora. Además, ha trabajado el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

IEHPA presenta el segundo Plan de Igualdad de la Fundación, representando así un seguimiento significativo en su compromiso formal con la igualdad de oportunidades. Este proceso no solo responde a una obligación normativa, sino que refleja una apuesta clara por integrar la igualdad como un eje estratégico en su gestión organizacional.

En este marco, la Comisión Negociadora ha mostrado, desde el inicio del proceso, una actitud activa, colaborativa y plenamente alineada con estos principios, facilitando de manera sistemática el acceso a la información y a los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico. Esta predisposición ha permitido desarrollar un análisis riguroso y transparente de la realidad de la entidad, reforzando la calidad técnica del diagnóstico y garantizando que las conclusiones y propuestas que se deriven se fundamenten en una base objetiva, compartida y contrastada por todas las partes implicadas.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

IEHPA cuenta con una plantilla feminizada (3,00) con un criterio de distribución del 75% - 25% (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad del 60% - 40%). Éstos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este diagnóstico, aunque se adelanta que esta distribución, en mayor o menor medida, se perpetúa a lo largo de cada área analizada.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

En cuanto a la antigüedad, se observa una subrepresentación masculina en la mayoría de los tramos de antigüedad, lo que podría señalar barreras para la incorporación de hombres en puestos recientes. Sin embargo, la concentración de la plantilla se encuentra en la franja de 46 a 59 años, con una brecha de género de 55,56%, ya que la mayoría de las mujeres se encuentran en este rango.

Respecto a los puestos de trabajo, todos los puestos de trabajo están feminizados (únicamente mujeres o con un %M/T superior al 60). Estos puestos presentan una brecha de género que oscila entre el 45,45% y el 100%, indicando una presencia masculina nula o muy limitada. El puesto de Técnicos/as está ocupado por el 88,89% de mujeres y el 100% de los hombres. Esto produce una brecha de género del 45,45%. Puesto que la distribución del total de la plantilla está de por sí feminizada, no se puede determinar si la composición de este puesto se basa en estereotipos o roles de género. Sin embargo, el puesto de Técnicos/as administrativos/as si está ocupado únicamente por dos mujeres, lo que sí podría estar influenciado por estereotipos de género tradicionales que han relacionado históricamente a las mujeres con los roles administrativos.

En el análisis de la plantilla por niveles de estudio se muestra un reflejo de lo analizado en la distribución de la plantilla por puestos de trabajo. Los datos estadísticos resultantes son los mismos ya que cada uno de los dos puestos tiene un nivel de estudios asignado. En el puesto de Técnicos/as todas las personas tienen un nivel de estudio universitario, y el puesto Técnicos/as administrativos/as, tienen un nivel de estudio de secundaria.

En consecuencia, no se puede considerar una desigualdad ya que el nivel de estudios está enlazado al puesto de trabajo independientemente del sexo que lo ocupe.

Por todo lo expuesto, se recomienda a la Fundación implementar medidas específicas para fomentar una mayor presencia de hombres en los puestos actualmente feminizados y en los distintos niveles jerárquicos, con el objetivo de reducir la infrarrepresentación masculina y promover una estructura más equitativa.

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis de las contrataciones y bajas en IEHPA durante los últimos tres años solo muestra una incorporación en el último año. Esta incorporación es de una mujer que representa el 100% de incorporaciones en los últimos 3 años.

Al ser una única incorporación, la muestra no da lugar a conclusiones significativas.

En relación con las modalidades de contratación, se observa que la única mujer que se incorporó a la plantilla lo hizo con un contrato Indefinido a Tiempo Completo. Existe un hombre que se incorpora con un contrato Temporal a Tiempo Completo, que no se trata de una incorporación como tal, sino más bien a la cobertura de una baja de IT producida en el año de análisis.

Enlazando con los análisis anteriores, en las incorporaciones realizadas en el último año se puede apreciar cómo la única persona que se ha incorporado ha entrado con el puesto de trabajo de Técnico/a. En base a ello, y como en casos anteriores, al ser una muestra de una persona, no se pueden sacar conclusiones significativas.

Respecto a las bajas definitivas de los últimos tres años muestra una tendencia a la feminización en el proceso de salida de personal. En el antepenúltimo año existe una paridad absoluta conformada por 1 hombre y 1 mujer. En el último año, fueron 2 mujeres las que causaron baja. En total, las mujeres representaron el 75% de las bajas en los tres años.

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla y la alta feminización de esta, no se puede concluir más que las bajas reflejan la propia distribución que de por sí tiene la Fundación.

Cabe destacar que las únicas 2 mujeres que causaron baja definitiva el último año lo hicieron por cese voluntario.

El análisis de los procesos de selección y contratación de la Fundación evidencia un sistema estructurado y reglado, alineado con la normativa aplicable al sector público andaluz. La necesidad de iniciar procesos selectivos responde fundamentalmente a la cobertura de vacantes o bajas temporales, siguiendo un procedimiento normativo que implica la publicación de Ofertas Públicas de Empleo (OPE) en los canales oficiales, garantizando así la transparencia y el acceso equitativo a las oportunidades laborales.

En términos de igualdad de género, los procesos de selección y contratación se desarrollan bajo criterios objetivos, con baremos fijos basados en méritos académicos y experiencia profesional. No se identifican discriminaciones en la formulación de preguntas durante las entrevistas ni en los criterios de selección. Además, el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo es inclusivo y no sexista, lo que refuerza el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.

No obstante, a pesar de la existencia de medidas como la composición mixta de los equipos de selección establecida en el primer Plan de Igualdad, la aplicación efectiva de esta medida se ve limitada por la distribución actual de la plantilla. Asimismo, aunque no se identifican barreras internas para la incorporación de mujeres, se observa una dificultad estructural en la captación de candidaturas masculinas, lo que afecta la diversidad dentro de la organización.

Sin embargo, el modelo de selección de la Fundación se rige por criterios de equidad, transparencia y objetividad, minimizando la posibilidad de sesgos en la contratación. La dificultad en la recepción de currículums masculinos plantea un desafío en términos de equilibrio de sexo en la plantilla.

PROMOCIÓN INTERNA

El análisis de las promociones en la Fundación refleja una casuística particular derivada de su naturaleza como entidad instrumental del sector público andaluz. En los últimos tres años, solo se ha registrado una promoción, correspondiente a una mujer en el penúltimo año analizado. Sin embargo, esta promoción no implicó una mejora salarial o una progresión jerárquica vinculada a un plan de carrera, sino un cambio de puesto dentro de la propia entidad.

Este escenario se enmarca en la singularidad del sector público, donde la promoción profesional no se articula de forma convencional como en el ámbito privado, sino que está supeditada a los procedimientos legalmente establecidos para las entidades instrumentales. Así, la posibilidad de movilidad o progreso profesional depende de la existencia de vacantes y de su cobertura a través de sistemas de provisión basados en criterios objetivos de mérito académico y profesional, de manera similar a lo que ocurre en las ofertas de empleo público.

Dado que la Fundación no tiene la capacidad de implementar un plan de carrera propio, la progresión profesional dentro de la entidad se encuentra condicionada a la existencia de vacantes y a los procesos selectivos establecidos.

El escaso número de promociones registrado no responde a una falta de equidad en el proceso, sino a la propia estructura normativa que rige a la Fundación. La imposibilidad de establecer un sistema de promoción profesional autónomo impide el desarrollo de planes de carrera internos.

FORMACIÓN

El análisis de la formación en la Fundación refleja una alta participación de la plantilla en las distintas acciones formativas desarrolladas. La distribución por sexo en la asistencia a los cursos responde a la estructura de la plantilla, altamente feminizada, sin que se evidencien barreras o desigualdades en el acceso a la formación.

Casi la totalidad de la plantilla ha realizado todas las formaciones realizadas por la Fundación. La única excepción es la de Formación genérica, que solo se ha realizado a dos personas de forma paritaria a 1 hombre y 1 mujer de la plantilla.

La alta feminización de la formación no se corresponde con una desigualdad en la impartición, sino en un reflejo de la distribución de la plantilla.

En cuanto a las horas de formación, la distribución sigue la misma tendencia, sin que se detecten diferencias significativas más allá del volumen total de horas derivado de la mayor participación femenina.

La Fundación ha implementado medidas que facilitan el acceso equitativo a la formación, como la adaptación de horarios y la impartición de cursos en formato online o por videoconferencia, asegurando que la conciliación no suponga un obstáculo para ninguna persona de la plantilla.

Respecto al Plan de Carrera, la imposibilidad de establecer procesos de promoción de manera unilateral impide que la Fundación cuente con una estructura formal en este ámbito. No obstante, se está avanzando en la creación de un Plan de Formación estructurado, que busca consolidar una planificación más sistemática y documentada, con especial énfasis en formación transversal en áreas como idiomas, ofimática y prevención de riesgos laborales.

Cabe destacar que la Fundación ofrece apoyo económico para formación externa, como másteres y estudios superiores, lo que contribuye a la capacitación continua del personal. La formación en igualdad de oportunidades ha sido otra de las líneas de acción promovidas, enfocada en la sensibilización sobre violencias sexuales, reforzando así el compromiso institucional con la equidad.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA

Los datos indican que en las convocatorias de empleo se presentan muchas más mujeres que hombres, lo que condiciona inevitablemente el resultado final de la contratación. Dado que la Fundación opera bajo un sistema de selección basado en baremaciones fijas y criterios objetivos, la composición de la plantilla es el reflejo de las candidaturas recibidas y no de una política de contratación sesgada. La igualdad de oportunidades está garantizada en todas las fases del proceso, sin que se establezcan filtros que favorezcan o perjudiquen a ningún sexo.

Esta realidad plantea un reto en términos de paridad dentro de la organización, ya que la escasez de candidatos masculinos dificulta la posibilidad de alcanzar un equilibrio más

igualitario. Aunque no se han identificado barreras que impidan la incorporación de hombres, su menor presencia en los procesos de selección reduce las opciones de construir una plantilla más equilibrada en términos de sexo.

La composición de la plantilla responde a un contexto en el que la oferta de empleo atrae mayoritariamente a mujeres, lo que explica su predominancia dentro de la organización. Si bien la Fundación no puede incidir directamente en la proporción de candidaturas recibidas, la situación podría requerir estrategias que incentiven una mayor participación masculina en los procesos de selección, siempre dentro del marco de igualdad de oportunidades que rige la contratación.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

IEHPA presenta 7 puestos de trabajo:

Puestos de Trabajo
DIRECCIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA
DIRECCIÓN ESTUDIOS PRESUPUESTARIOS
JEFE/A PROYECTO
COORDINADOR/A
RESPONSABLES
TECNICO/A
TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A

El análisis de las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo de la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía, M.P., se efectuará tomando como referencia fundamental las disposiciones contempladas en la **Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía** que resulte aplicable a cada ejercicio fiscal objeto de revisión. Dicha Ley establece el marco normativo y económico que regula las condiciones retributivas del sector público andaluz, por lo que cualquier variación anual en las retribuciones vendrá determinada exclusivamente por las modificaciones aprobadas en este instrumento legal.

En consecuencia, el análisis se desarrollará bajo la premisa de que **las actualizaciones salariales y otros componentes retributivos se ajustan estrictamente a las previsiones presupuestarias oficiales**, garantizando de esta manera que el estudio refleje fielmente la realidad normativa y económica vigente. Este enfoque permite mantener la coherencia entre la auditoría retributiva y los parámetros legales y presupuestarios establecidos, proporcionando una base sólida y objetiva para la evaluación y el control de la gestión salarial dentro de la Fundación,

asegurando asimismo la transparencia y la correcta aplicación de los recursos públicos en materia retributiva.

La situación de partida de la organización se encuentra marcada por una composición de **plantilla mayoritariamente feminizada**, aspecto que resulta determinante para la adecuada interpretación de los resultados obtenidos en la presente auditoría retributiva. Esta característica estructural incide directamente en la distribución de los indicadores salariales, las medias y medianas de las retribuciones, así como en la representación de los distintos grupos profesionales y niveles jerárquicos. En este sentido, es necesario considerar que las conclusiones derivadas del análisis reflejan, en parte, esta realidad organizativa y no pueden desvincularse del contexto demográfico y ocupacional existente.

Asimismo, cabe destacar que el trabajo realizado se ha basado exclusivamente en **datos retributivos efectivamente percibidos** por las personas trabajadoras durante el período analizado, garantizando con ello la fiabilidad, objetividad y trazabilidad de la información utilizada. Este enfoque permite disponer de una fotografía fiel de la situación retributiva real de la organización, sirviendo como punto de partida para identificar posibles brechas salariales y establecer medidas que favorezcan la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los resultados de la auditoría muestran que **no se han detectado brechas salariales injustificadas** ni desviaciones que puedan interpretarse como discriminatorias. Las diferencias observadas responden exclusivamente a **criterios técnicos, legales u organizativos**, lo que evidencia una gestión retributiva rigurosa y coherente con el buen uso de los recursos públicos.

Las **diferencias puntuales** identificadas en algunos complementos retributivos se encuentran **plenamente justificadas por factores objetivos y verificables**. Estas variaciones se explican, en primer lugar, por el número de meses efectivamente trabajados, dado que determinadas personas no han prestado servicios durante el año completo, lo que repercute directamente en la cuantía anual percibida. Asimismo, en algunos casos las diferencias responden a las responsabilidades asociadas al puesto.

La Fundación mantiene una política retributiva plenamente vinculada a los principios de **legalidad, objetividad, mérito, capacidad y eficiencia**, garantizando así un sistema salarial equilibrado y conforme a derecho.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

El análisis de las condiciones laborales dentro de la Fundación refleja una homogeneidad en la modalidad de contratación y en la jornada laboral, ya que toda la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo, con un horario de mañana y una carga horaria de entre 36 y 39 horas semanales. Esta uniformidad en las condiciones contractuales elimina cualquier

posible diferencia de trato o impacto de género en estos aspectos, lo que hace innecesario un análisis diferenciado en función del sexo de las personas trabajadoras.

En cuanto a las bajas temporales del último año, se observa una feminización absoluta, ya que solo tres mujeres han causado baja por incapacidad temporal. Sin embargo, este dato debe interpretarse en función de la composición de la plantilla, que está mayoritariamente feminizada. En este sentido, el número de bajas temporales es un reflejo de la distribución general de las personas trabajadoras y no de un posible sesgo por razones de sexo.

Respecto a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, la Fundación mantiene un compromiso con la evaluación y mejora de las condiciones de trabajo. Se realizan estudios y revisiones periódicas de riesgos laborales y salud laboral, sin que se hayan identificado incidencias destacables que requieran intervenciones específicas fuera de lo habitual.

Es importante destacar que la Fundación ha implementado medidas específicas para mujeres en el ámbito de la salud laboral, especialmente para aquellas que se encuentran en situación de embarazo. Se han adoptado mejoras sobre lo establecido en la legislación y el convenio colectivo, garantizando condiciones de trabajo adecuadas para estas trabajadoras.

En el marco del servicio de prevención de riesgos laborales y específicamente en el ámbito de la vigilancia de la salud, la Fundación ha colaborado con su proveedor para incorporar mejoras en los reconocimientos médicos. Estas acciones responden al cumplimiento de la medida 4.1 del I Plan de Igualdad de la Fundación, integrada en el Eje 4 de Salud Laboral. Entre las mejoras implementadas se incluyen la ampliación de los parámetros analizados en los análisis de sangre, como los niveles de colesterol HDL y LDL, y la incorporación de pruebas diferenciadas por sexo: detección del Antígeno Específico de la Próstata (PSA) en hombres y marcadores tumorales como el Antígeno Carcinoembrionario en mujeres.

3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El análisis de las bajas temporales en la Fundación revela que la distribución de estas se ajusta a la composición de la plantilla, que está mayoritariamente formada por mujeres. Durante el último año, el 76% de las bajas temporales correspondieron a mujeres, lo que refleja la proporción de trabajadoras dentro de la organización y no implica una desigualdad en el acceso o uso de los permisos. Las bajas por maternidad/paternidad y excedencia por cuidado de familiares fueron solicitadas exclusivamente por mujeres, lo que se debe a la alta presencia femenina en la plantilla y no necesariamente a una diferencia de sexo en el acceso a estos permisos.

Dentro de las bajas por enfermedad grave, fallecimiento u otras causas, la mayoría fueron solicitadas también por mujeres (73,91%), pero, al igual que en las anteriores, esto se explica por la mayor representación femenina en la plantilla. Un aspecto positivo que se destaca es el uso equilibrado de la bolsa de horas de libre disposición para la conciliación, con una distribución igualitaria entre hombres y mujeres (4 mujeres y 4 hombres), lo que sugiere una tendencia hacia la corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación.

En cuanto a las responsabilidades familiares relacionadas con los hijos/as, se observa que la mayoría de las trabajadoras con hijos/as son mujeres, lo cual es congruente con la distribución de sexo en la plantilla. Sin embargo, en los grupos con más de un hijo/a, se nota una ligera representación masculina, particularmente en aquellos con tres o más hijos/as, lo que es una excepción en el análisis. En relación con las responsabilidades familiares por personas dependientes (exceptuando los hijos/as), la única persona en esta situación es una mujer, lo que feminiza completamente esta categoría.

La normativa de conciliación en la Fundación cumple con lo estipulado en el convenio y la legislación vigente, y las medidas de conciliación parecen ser ampliamente utilizadas por las mujeres. No obstante, la Fundación no ha implementado campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad en la distribución de las responsabilidades familiares, lo que podría ser un área de mejora.

Finalmente, la Fundación valora positivamente las medidas de conciliación, destacando que las condiciones laborales y los horarios favorecen la conciliación de la vida laboral y personal. Estas medidas contribuyen a un mejor clima laboral, ya que las trabajadoras y trabajadores que pueden gestionar mejor su vida personal y profesional acuden a sus puestos con una actitud más positiva y comprometida, lo que, en última instancia, mejora el rendimiento y la satisfacción laboral.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la Fundación, no se ha llevado a cabo ningún estudio específico para identificar posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la organización. Sin embargo, se ha implementado un protocolo específico para la prevención y gestión de este tipo de situaciones, lo que supone un avance en la formalización de medidas contra el acoso.

Otro aspecto a considerar es que la Fundación no dispone de recursos de apoyo psicológico específicos para las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. La ausencia de este tipo de asistencia puede suponer una barrera para quienes necesiten ayuda en estas situaciones.

En este sentido, aunque la Fundación ha dado pasos hacia la prevención del acoso mediante la creación de protocolos, todavía existen áreas de mejora en lo que respecta a la detección temprana de posibles situaciones de acoso, el establecimiento de sanciones claras y la disponibilidad de apoyo psicológico para las víctimas.

3.9. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

El análisis de los canales de comunicación interna y externa muestra avances significativos, aunque también áreas de mejora para garantizar una igualdad plena. La plantilla tiene conocimiento de la política de igualdad y se ha informado sobre la intención de realizar un Plan de Igualdad, lo que refleja un compromiso inicial de la Fundación por promover la equidad de género. Además, la ausencia de estereotipos de género en la publicidad y la representación equilibrada en las imágenes externas demuestran un esfuerzo positivo hacia una comunicación inclusiva. Asimismo, la intención de evitar el lenguaje sexista refuerza la percepción de una organización comprometida con la igualdad en sus comunicaciones.

Como recomendación, se propone, debido a la ausencia de campañas de comunicación específicas, implementar iniciativas informativas en este ámbito, no solo para consolidar los avances en el lenguaje no sexista, sino también para contribuir a crear una cultura organizacional más consciente, equitativa y alineada con los valores de diversidad e inclusión.

3.10. ENCUESTA DIRIGIDA A LA PLANTILLA

La encuesta fue enviada a un total de 26 personas, de las cuales solo respondieron 20. A partir del análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta, de las cuales 15 son mujeres y 5 hombres, se pueden extraer diversas conclusiones que reflejan la percepción general sobre el ambiente laboral, la igualdad de trato, las condiciones de trabajo y las políticas internas implementadas por la Fundación.

En primer lugar, se observa una percepción mayoritariamente positiva en relación con la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o características sexuales. El 90% de las personas encuestadas considera que no existe discriminación salarial por estos motivos, mientras que el 100% afirma que tampoco se presenta discriminación en los procesos de acceso al personal.

En cuanto a la promoción interna, el 90% también percibe equidad, lo cual sugiere que la Fundación ha desarrollado un entorno inclusivo y con procesos de selección y desarrollo profesional fundamentados en criterios objetivos y no discriminatorios.

En relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los resultados indican un reconocimiento unánime sobre el esfuerzo de la organización en este ámbito. La

totalidad de las personas participantes (100%) considera que la Fundación favorece esta conciliación, y también declara conocer las medidas disponibles para tal fin.

Sin embargo, cabe señalar que un 50% opina que estas medidas, si bien existen, no resultan del todo suficientes, lo cual pone de manifiesto la necesidad de revisar y, en su caso, reforzar las políticas de conciliación para responder mejor a las distintas realidades y necesidades del personal.

Otro aspecto relevante es la percepción sobre el impacto de las responsabilidades familiares en el desarrollo profesional. El 90% de las personas encuestadas considera que tener responsabilidades familiares no influye de manera negativa ni en el acceso a un puesto de trabajo ni en las posibilidades de promoción dentro de la organización. Esta percepción refuerza la idea de un entorno laboral equitativo que no penaliza a quienes compatibilizan su vida profesional con obligaciones personales o familiares.

En cuanto al estado de salud laboral, el 90% del personal declara no haber experimentado problemas físicos derivados del trabajo, y el 85% no ha enfrentado problemas de salud psíquicos. Estos datos reflejan una situación mayoritariamente positiva en términos de bienestar físico y emocional, aunque también ponen en evidencia la importancia de seguir trabajando en la prevención y atención de la salud mental en el entorno laboral.

Respecto a la seguridad y al clima laboral, los datos también son alentadores. El 95% de las personas encuestadas no ha presenciado ni vivido situaciones de acoso en su entorno de trabajo, y el 100% no ha detectado comportamientos que puedan indicar que alguna persona esté siendo víctima de violencia de género. Este consenso evidencia un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, resultado, probablemente, de políticas claras de prevención y protocolos de actuación efectivos.

En el ámbito de la formación, el 95% de las personas considera que la Fundación facilita el acceso a la formación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, y también que dicha formación es compatible con la vida personal y familiar. Este enfoque apunta a una política de desarrollo profesional inclusiva y sensible a las necesidades del personal, lo cual contribuye al crecimiento individual y colectivo dentro de la organización.

Por último, en relación con el lenguaje inclusivo, las respuestas en este caso se basan en una escala de evaluación de 0 a 5 puntos, de los cuales el 71% corresponde a la puntuación máxima (5), el 17% a valoraciones de 4 y únicamente el 12% a valoraciones de 3, sin registrarse puntuaciones inferiores. Asimismo, algunas respuestas podrían haberse visto condicionadas por el lenguaje de género utilizado en determinadas plataformas de uso interno que no son propiedad de la entidad y que, según los comentarios analizados, habrían influido en que algunas valoraciones no alcanzasen la puntuación máxima.

Los resultados de la encuesta reflejan una valoración muy positiva del entorno laboral dentro de la Fundación, con una fuerte percepción de igualdad, respeto y compromiso institucional en temas clave como la conciliación, la salud, la formación y la prevención de la violencia o discriminación. No obstante, también se identifican áreas de mejora, especialmente en lo referente al fortalecimiento de las medidas de conciliación y a la consolidación del uso del lenguaje inclusivo, lo que ofrece una oportunidad para seguir avanzando hacia una cultura organizacional cada vez más equitativa, inclusiva y comprometida con el bienestar de su personal.

3.11. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado en la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) evidencia una situación caracterizada por avances relevantes en la incorporación de la perspectiva de igualdad y, al mismo tiempo, por la persistencia de ciertos retos que deben abordarse para alcanzar una mayor equidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En primer lugar, destaca el compromiso institucional consolidado de la organización, reflejado en la puesta en marcha de su segundo Plan de Igualdad y la existencia de una Comisión de Igualdad operativa desde 2019. Estos instrumentos han permitido establecer un marco organizativo claro, orientado al cumplimiento de la normativa vigente y a la integración de la igualdad como eje estratégico de gestión.

En relación con la composición de la plantilla, se observa una feminización muy marcada, con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres, lo que supera el margen considerado de equilibrio por la Ley Orgánica 3/2007 (60%-40%). Esta sobrerrepresentación femenina se reproduce de manera homogénea en las distintas categorías profesionales, niveles jerárquicos y procesos de selección, promoción y formación. Aunque no se han identificado barreras estructurales que limiten el acceso de los hombres, la escasa participación masculina en las convocatorias públicas de empleo condiciona los resultados finales, dificultando alcanzar una plantilla más equilibrada.

En cuanto a los procesos de selección y promoción, el análisis refleja que se desarrollan conforme a criterios objetivos, transparentes y ajustados a la normativa del sector público. La igualdad de oportunidades está garantizada en todas las fases, evitando sesgos o prácticas discriminatorias. Sin embargo, el reducido número de incorporaciones y promociones en los últimos años limita la posibilidad de extraer conclusiones más amplias sobre la evolución de la plantilla. Asimismo, la Fundación no cuenta con un plan de carrera definido, debido a las limitaciones normativas propias de las entidades instrumentales del sector público, lo que restringe la movilidad profesional interna más allá de las vacantes que puedan surgir.

Respecto a la formación, los datos ponen de relieve una alta participación de la plantilla en las distintas acciones desarrolladas, con especial incidencia en las áreas técnicas y transversales. La feminización detectada responde a la propia estructura de la plantilla y no a desigualdades en el acceso. Además, se han implementado medidas que favorecen la conciliación en este ámbito, como la formación online o en horario laboral, lo que garantiza la igualdad de acceso.

Cabe resaltar también la existencia de formación específica en igualdad y violencia de género, lo que contribuye a sensibilizar al personal y fortalecer la cultura organizacional en torno a estos valores.

En el ámbito de la política salarial y las condiciones laborales, el diagnóstico confirma la inexistencia de brechas retributivas y la homogeneidad contractual en la plantilla, dado que todo el personal dispone de contrato indefinido a jornada completa. Asimismo, las medidas de prevención de riesgos laborales integran un enfoque sensible al género, con protocolos adaptados para trabajadoras embarazadas, lo que refuerza la protección de la salud laboral desde una perspectiva inclusiva.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, si bien se constata un acceso equilibrado a medidas como la bolsa de horas de libre disposición, los datos muestran que permisos y excedencias siguen siendo asumidos mayoritariamente por mujeres. Este patrón refleja la persistencia de desigualdades sociales en la distribución de responsabilidades familiares.

La comunicación interna y externa de la Fundación presenta un avance significativo en la incorporación de un lenguaje inclusivo y la eliminación de estereotipos de género en la representación visual. No obstante, todavía se observan áreas de mejora en la sistematización de campañas de sensibilización.

En relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Fundación dispone de protocolos específicos y mecanismos de actuación, lo que constituye una fortaleza para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos. Este aspecto se ve reforzado por la percepción positiva expresada por la plantilla en la encuesta, que señala un clima laboral favorable a la igualdad y libre de situaciones de discriminación o acoso.

Realizar las actuaciones que quedaron pendientes de realizar en el Plan 2019-2022: protocolo para situaciones de violencia de género, integración de género en la contratación con empresas externas. Además, estudiar cómo avanzar en el cuidado de la salud con perspectiva de género teniendo en cuenta el envejecimiento de la plantilla (pruebas médicas, etc.).

Finalmente, los resultados de la encuesta interna muestran una valoración positiva de la igualdad de trato y oportunidades dentro de la organización. La mayoría del personal considera

que la Fundación promueve un entorno inclusivo y equitativo, aunque también se identifican oportunidades de mejora vinculadas a la comunicación de las políticas de igualdad, a la promoción de la corresponsabilidad y a la reducción de la sobrerrepresentación femenina en la estructura de la plantilla.

En conjunto, el diagnóstico revela un escenario caracterizado, por un lado, por fortalezas, como el compromiso institucional, existencia de órganos y recursos para la igualdad, ausencia de brecha salarial, homogeneidad contractual, acceso equitativo a la formación, protocolos frente al acoso y percepción positiva de la plantilla; y por otro lado, por retos relacionados con la sobrerrepresentación femenina en la plantilla, ausencia de plan de carrera profesional propio, necesidad de reforzar campañas de sensibilización en igualdad y consolidación del lenguaje inclusivo en toda la comunicación.

Sobre esta base, el próximo Plan de Igualdad deberá orientarse tanto a mantener y consolidar los logros alcanzados como a implementar medidas específicas que permitan avanzar hacia un equilibrio mayor en la composición de la plantilla, fomentar la corresponsabilidad real en el ámbito de la conciliación y reforzar la sensibilización en materia de igualdad de género en todos los niveles de la organización.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de IEHPA será de aplicación a su único centro de trabajo afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá su único centro de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla a 31 de diciembre de 2025
-----------	------	-------------------------------------

Sevilla	Andalucía	• 18 mujeres • 7 hombres
---------	-----------	---

ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan de Igualdad producirá efectos desde la fecha de firma que figura en el mismo y conservará su vigencia durante un periodo de cuatro años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, IEHPA, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación con ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, el cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Interna
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de Salud Laboral.
- 6.9.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.10.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-

		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.	AP1: MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1. – Difusión de la Política y Plan de Igualdad.

6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	A.P.2.1.- Verificación de la correcta aplicación del Protocolo de selección con perspectiva de género.

6.3.- Área de Promoción Interna

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente).	AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN INTERNA	A.P.3.1.- Garantizar que los criterios y procesos de baremación de méritos se apliquen de forma objetiva y transparente en todas las fases del proceso de promoción.

6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
---------------------	---------------	----------

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN	A.P.4.1.- Garantizar que la oferta formativa de la Fundación se mantiene adaptada a modalidades y horarios compatibles con la conciliación.
		A.P.4.2.- Acceso a la formación en condiciones de igualdad del personal en situación de excedencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres. Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.	AP5: MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	A.P.5.1.- Revisión anual de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	A.P.6.1.- Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
		A.P.6.2.- Estudio sobre las posibilidades del actual programa de teletrabajo como herramienta de mejora de la conciliación laboral, familiar y personal.

6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la fundación de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.7.1.- Garantizar que toda la plantilla dispone de formación actualizada en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo.		A.P.7.2.- Realizar la revisión periódica y, en su caso, la actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

6.8.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.	AP8: MEDIDA DE SALUD LABORAL	A.P.8.1.- Identificar las necesidades específicas en materia de salud laboral desde una perspectiva de género y elaborar propuestas de mejora.

6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.	AP9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	A.P.9.1.- Realizar un seguimiento interno periódico para verificar que la Fundación continúa utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

6.10.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP 10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	A.P.10.1.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento.
		A.P.10.2.- Revisiones internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de IEHPA, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:

- **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
- **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
- **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/COMPROMISO CON	CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1.
	ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad.
	DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad. Los temas que deben tratarse son: la política de la fundación en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la misma en esta materia.

		Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...).	
		Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
		Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
		Coordina:	Comisión de Igualdad.
		Comunicación:	Canales habituales de la organización.
		Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales. - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE	CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.1.
	ACCIÓN POSITIVA: Verificación de la correcta aplicación del Protocolo de selección con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
En coherencia con la medida ya implantada en el Plan de Igualdad anterior, se realizará un análisis sistemático de todos los procedimientos de selección con el objetivo de asegurar que el Protocolo de Selección con Perspectiva de Género se aplica de forma efectiva y homogénea.	
Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	Área de RRHH de la Fundación.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº de informes analizados en el seno de la Comisión de Igualdad. - Nº de mujeres y hombres en las candidaturas presentadas en los procesos de selección del año. - Nº de mujeres y hombres contratados/os en los procesos de selección del año.

MEDIDA C.D.E.	CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1.
	ACCIÓN POSITIVA: Garantizar que los criterios y procesos de baremación de méritos se apliquen de forma objetiva y transparente en todas las fases del proceso de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El objetivo es detectar posibles diferencias por sexo o género en la valoración de méritos, en el acceso a promociones o en los resultados obtenidos, verificando que los procesos se desarrollen con objetividad, coherencia y transparencia. La entidad recopilará información sobre las convocatorias de promoción interna, evaluará la participación y resultados desagregados por sexo y elaborará informes internos que permitan identificar patrones o áreas de mejora. Este análisis permitirá detectar posibles sesgos indirectos y, en caso necesario, proponer recomendaciones o trasladar observaciones a los órganos competentes.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Número de convocatorias analizadas anualmente. - Nº de mujeres y hombres participantes en los procesos de promoción.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1.

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar que la oferta formativa de la Fundación se mantiene adaptada a modalidades y horarios compatibles con la conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La finalidad es asegurar que la oferta formativa de la Fundación continúa siendo accesible y compatible con las necesidades de conciliación de la plantilla. Para ello, se llevará a cabo una verificación periódica de las modalidades, horarios y formatos de las acciones formativas, garantizando que permiten la participación equilibrada de mujeres y hombres y evitando que las responsabilidades personales, familiares o de cuidados constituyan una barrera para el acceso a la formación. Este análisis permitirá identificar posibles dificultades, valorar la adecuación de las propuestas formativas ofrecidas y plantear ajustes o mejoras cuando sea necesario, reforzando así la igualdad efectiva en el desarrollo profesional de la plantilla.

Personas destinatarias:	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº de actividades de teleformación (flexibles)/Total actividades formativas. - N° de mujeres y hombres en actividades de formación presencial. - N° de mujeres y hombres en actividades de teleformación (flexibles)/Total. - Nº acciones de formación en igualdad de género impartidos. - Nº de mujeres y hombres con formación en igualdad de género.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2.

ACCIÓN POSITIVA: Acceso a la formación en condiciones de igualdad del personal en situación de excedencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Fundación garantizará que el personal que se encuentre en situación de excedencia por motivos de conciliación mantenga su derecho a acceder a las actividades formativas en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Personas destinatarias:	Personal en situación de excedencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	Canales habituales de la fundación.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº de mujeres y hombres en excedencia, informadas de las actuaciones de formación.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La medida se orienta a realizar un análisis detallado de las retribuciones desde una perspectiva de género, tomando como referencia los distintos puestos de trabajo de la Fundación. Para ello, se llevará a cabo una revisión sistemática por puesto de trabajo que permita examinar la estructura retributiva real, incluyendo salario base y complementos, y detectar posibles sesgos inconscientes en su aplicación.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	Canales habituales de la fundación.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- N° de análisis de política retributiva para comprobar la igualdad salarial.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1.

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Fundación.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº permisos concedidos a mujeres y hombres por medidas de conciliación.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2.

ACCIÓN POSITIVA: Estudio sobre las posibilidades del actual programa de teletrabajo como herramienta de mejora de la conciliación laboral, familiar y personal.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La medida tiene por objeto analizar en profundidad el programa de teletrabajo actualmente implantado en la Fundación para valorar su eficacia como herramienta de conciliación laboral, personal y familiar. Este análisis se centrará en identificar posibles puntos de mejora en su aplicación práctica, siempre dentro del marco jurídico vigente, evaluando aspectos como su accesibilidad, el grado de utilización por parte de la plantilla, la adecuación de los criterios de acceso o la satisfacción del personal.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Número de mujeres y hombres que se acogen al teletrabajo. - Existencia de informes periódicos de evaluación del programa de teletrabajo. - Identificación de barreras percibidas por la plantilla en el acceso o uso del teletrabajo.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1.

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar que toda la plantilla dispone de formación actualizada en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s:	Fundación.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	Canales habituales de la fundación.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.2.

ACCIÓN POSITIVA: Realizar la revisión periódica y, en su caso, la actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una revisión periódica del documento con el fin de evaluar su eficacia, claridad y aplicabilidad práctica, así como detectar posibles áreas de mejora tanto en los procedimientos como en los mecanismos de detección, gestión y resolución de casos. Esta revisión permitirá garantizar que el Protocolo continúa siendo una herramienta útil, operativa y adaptada al contexto organizativo, reforzando la capacidad preventiva de la entidad y la protección de las personas trabajadoras.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Número de revisiones y/o actualizaciones del Protocolo realizadas dentro del periodo establecido.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.1.

ACCIÓN POSITIVA: Identificar las necesidades específicas en materia de salud laboral desde una perspectiva de género y elaborar propuestas de mejora.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Analizar, desde una perspectiva de género, las necesidades específicas de la plantilla en materia de salud laboral, con el objetivo de detectar posibles diferencias en la exposición a riesgos, en los efectos derivados de las condiciones de trabajo o en la participación en la vigilancia de la salud. Este análisis permitirá identificar situaciones que afecten de manera distinta a mujeres y hombres y elaborar propuestas de mejora que contribuyan a adaptar las acciones preventivas y los procedimientos de vigilancia de la salud a las características reales de la plantilla.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	Canales habituales de la fundación.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº de diferencias detectadas en la percepción de riesgos laborales entre mujeres y hombres. - Evaluación de la adecuación de la vigilancia de la salud a las características diferenciadas de la plantilla. - Valoración del Servicio de Prevención sobre la necesidad de ajustes o refuerzos específicos. - Número de propuestas de mejora identificadas tras el estudio.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.1.

ACCIÓN POSITIVA: Realizar un seguimiento interno periódico para verificar que la Fundación continúa utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se establecerá un sistema de seguimiento periódico que permita revisar documentos, materiales informativos y canales de comunicación institucional con el fin de comprobar su adecuación a los criterios establecidos en materia de igualdad. Este seguimiento facilitará la detección de posibles áreas de mejora y la formulación de recomendaciones que aseguren la coherencia comunicativa y el cumplimiento de los principios de igualdad en todos los ámbitos de la organización.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Informes de seguimiento elaborados para evaluar los comunicados y la adecuación del lenguaje utilizado.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.1.

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Seguimiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de estas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

Personas destinatarias:	No procede.
Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
Coordina:	Comisión de Igualdad.
Comunicación:	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento. - N° informes elaborados de acuerdo con el reglamento y lo acordado en el presente Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.2.**ACCIÓN POSITIVA:** Revisiones internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, los informes de seguimiento deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización de este, y permitir a la organización establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.

Personas destinatarias:	No procede.
--------------------------------	-------------

Persona/as responsable/s:	Comisión de Igualdad.
----------------------------------	-----------------------

Coordina:	Comisión de Igualdad.
------------------	-----------------------

Comunicación:	No procede.
----------------------	-------------

Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):	- Nº de revisiones realizadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas.
--	---

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de un plan al cabo de dos años de la entrada en vigor y un informe final de cierre de vigencia.

Se establece un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad.

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. IEHPA cuenta con RLT en su único centro de trabajo, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante por parte de la Fundación:

– Directora económico-financiera y representante de la Fundación.

Representante Social:

– Técnica de validación de costes simplificados – Delegada de personal.

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se llevarán a cabo a través de la **Comisión de Igualdad** ya constituida en la Fundación, que **asumirá las funciones propias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**.

Dicha Comisión de Igualdad fue creada el 19 de diciembre de 2019 como órgano colegiado de carácter paritario, con la finalidad de promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la plantilla de la Fundación. En este marco, le corresponde impulsar, supervisar y valorar el grado de ejecución de las medidas y actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad, garantizando su correcta implementación, seguimiento periódico y evaluación continua.

Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la organización.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.

- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento, cada dos años, del Plan de Igualdad

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

- **Presencia o composición equilibrada:** 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%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

ANEXO 1. CRONOGRAMA.

[illegible]

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo. Representante Fundación

Fdo. Representante Social