

IEHPA

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

I PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2019-2022
VERSIÓN WEB

FUNDACION PÚBLICA ANDALUZA INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE LA
HACIENDA PÚBLICA DE ANDALUCÍA

Contenido

I. Introducción	3
II. Proceso de elaboración y metodología	5
III. Marco normativo y de gestión actual	6
IV. Objetivos del Plan.....	8
V. Ejes de intervención	9
VI. Evaluación y seguimiento	12

I. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio consagrado en la normativa nacional e internacional. La Constitución española recoge en sus artículos 14 y 9.2 el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, así como el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 5, establece el deber de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, tanto en el ámbito del empleo privado como en el empleo público.

En Andalucía los documentos de referencia en esta materia son el Estatuto de Autonomía para Andalucía que establece, en su artículo 114, que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, y la 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), que establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

Además, el principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor estratégico y un elemento de calidad y de modernización en la gestión empresarial centrada en las personas. Contribuye a optimizar los recursos humanos a través de una gestión más adecuada del talento, a mejorar el clima laboral, a consolidar la responsabilidad social de la entidad o a mejorar su imagen externa, lo que en definitiva revierte en un aumento de la productividad (IAM, 2017a, 2017b).

Los Planes de Igualdad constituyen la herramienta o el itinerario más habitual para la gestión de la igualdad en las empresas o entidades laborales. Son, al mismo tiempo, instrumentos estratégicos –al remitir a un nuevo enfoque organizacional-; instrumentos transversales –en cuanto que afectan a todas las políticas y áreas de la entidad-; y son también instrumentos operativos de planificación y de trabajo. Su carácter negociado y participativo o su calidad en cuanto a estructura y componentes, resultan decisivos para la garantía efectiva del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, los Planes de Igualdad son una herramienta esencial para integrar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los centros de trabajo, incluidos los de las Administraciones Públicas.

El art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres define al Plan de Igualdad como “[...] un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico

de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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”.

La Ley 12/2007 extiende esta obligatoriedad a la administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales (art. 32.1). En estos planes, que habrán de elaborarse de manera periódica, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (art. 32.2). Por último, la Ley 12/2007 establece que los Planes de Igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años (art.32.3).

Dentro del ámbito del empleo público, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de 2015 continúa recogiendo en su disposición adicional séptima la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar Planes de Igualdad que ya estableciera el EBEP 7/2007. Los Planes de Igualdad se desarrollarán “en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable”.

Así mismo, en el marco del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, establece en su punto 8 (1º) que todos los sectores y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía aprobarán su propio Plan de Igualdad antes del 30 de marzo de 2019.

En cumplimiento de la normativa reseñada, la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios de la Hacienda Pública, Medio Propio, en adelante la Fundación, ha elaborado su I Plan de Igualdad que será de aplicación durante el periodo 2019-2022. El objetivo de este Plan es incluir la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión de la Fundación para caminar hacia un modelo de empresa más responsable y sostenible.

Se presenta, a continuación, un resumen del contenido del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía, Medio Propio, para su publicación y difusión en la página web de la Fundación

(<https://www.iehpa.es>)

II. Proceso de elaboración y metodología

El proceso de elaboración del primer Plan de igualdad de la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía, medio propio (en adelante la Fundación) ha consistido en las siguientes fases:

1 fase – Planificación del proceso

En enero de 2019 se llevó a cabo la planificación de los trabajos orientados a la elaboración del Plan, y la metodología a utilizar, a partir de un grupo de trabajo formado por la Dirección Económico Financiera (representante de la Fundación), la Dirección de Estudios y la Jefatura del Programa de Presupuesto y Género de la Fundación.

2 fase – Recogida de información y documentación

Posteriormente, se inició la recopilación de la información necesaria para la elaboración del Plan, tanto en lo relativo a la documentación interna de la Fundación (Estatutos, memorias, planes, etc.), relevante en esta materia, como a los textos normativos a tener en cuenta en relación a gestión de recursos humanos y su vinculación con la igualdad de género.

Se llevó a cabo una recopilación de los datos relativos a la composición de la plantilla por sexo y se desagregaron en relación a diferentes variables que pudieran ser de utilidad para el posterior diagnóstico, tales como la edad, la categoría profesional, la existencia de descendientes o no, el salario o el disfrute de los distintos tipos de permisos y licencias existentes, entre otras.

Por último, se diseñó un cuestionario anónimo dirigido al personal para conocer sus percepciones y opiniones respecto al estado de la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación, tratando de identificar necesidades y aspectos determinantes en esta materia y que pudieran ser valoradas con posterioridad en la definición de objetivos y actuaciones concretas del Plan.

3 fase – Tratamiento y análisis de información y elaboración de diagnóstico

El diagnóstico fue elaborado de manera interna por el grupo de trabajo inicial, y se nutrió, fundamentalmente, del análisis de la información recopilada en la fase anterior. Por un lado, se realizó un análisis **cuantitativo** de la plantilla que permitió contar una foto fija de la misma por sexo, y conocer entre otros aspectos, si la plantilla está feminizada o masculinizada, o si existe segregación vertical u horizontal, o si la distribución de los permisos y licencias pueden estar relacionados con responsabilidades de conciliación, y en qué medida.

Posteriormente, para el análisis cualitativo se utilizaron dos fuentes principales de información. En primer lugar, se analizaron pormenorizadamente los documentos de referencia para la gestión de los recursos humanos en vigor en la Fundación en cada uno de

los ejes básicos identificados para la elaboración de este plan de igualdad, a saber, acceso a la empresa, política salarial, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención de riesgos laborales.

A continuación, se estudiaron los resultados del cuestionario de carácter anónimo y voluntario, dirigido a la plantilla en el mes de febrero de 2019, al que respondió el 92% de la misma; y en el que por primera vez se recogía la valoración del personal de la Fundación en relación a los temas centrales ya mencionados así como sus sugerencias y propuestas de mejora.

4 fase – Redacción, aprobación y tramitación del Plan

Por último, se procedió a la elaboración del Plan, en la que se definió la planificación de las medidas y propuestas, su calendario de implementación y su seguimiento.

El proceso del I Plan de Igualdad de la Fundación finaliza necesariamente con su aprobación por parte del Patronato como máximo órgano de gobierno de la Fundación.

Este documento pretende ser una primera hoja de ruta que contribuya a ordenar el proceso de integración de la igualdad de género en la Fundación y a sentar unas bases sobre las que continuar mejorando la identificación de los posibles desequilibrios entre mujeres y hombres que puedan darse, así como las propuestas de corrección y de prevención. Todo ello en aras de hacer que nuestra organización incorpore de manera definitiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una mejora de calidad e innovación empresarial.

III. Marco normativo y de gestión actual

III.1. Acceso a la entidad

La Fundación, perteneciente al Sector Público Andaluz, efectúa sus procesos de selección con arreglo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los procesos selectivos se rigen por lo dispuesto en las bases de la convocatoria; por lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores; por lo establecido en la Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del Estado; por lo establecido en la Instrucción Conjunta 1/2018, de 30 de mayo, de la entonces Dirección General de Planificación y Evaluación y de la Dirección General de Presupuestos, por la que se establecen los criterios generales y los procedimientos de aplicación para la contratación de personal con carácter indefinido y temporal por las Entidades del Sector Público Andaluz; y, por último, por lo dispuesto en la autorización de la Secretaria General correspondiente en materia de personal de la Dirección General de Planificación y Evaluación para llevar a cabo dichos procesos selectivos.

III.2. Política salarial

El nivel retributivo en la Fundación está definido por categoría profesional sin tener incidencia alguna el género.

El incremento retributivo de las personas que trabajan en la Fundación está asociado a lo que se disponga en las Leyes anuales de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

III.3. Formación

La Fundación cuenta con dos líneas de formación diferenciadas. Por un lado están las acciones formativas específicas o directamente vinculadas al objeto del proyecto al cual está adscrito el personal. Dentro de cada proyecto, se promueven a solicitud del personal, aquellas iniciativas formativas que son consideradas de utilidad para la mejora de las capacidades o conocimientos necesarios para la ejecución y desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo en cuestión o bien para la adquisición de nuevos conocimientos que se consideren necesarios adquirir para seguir ofreciendo un servicio de calidad desde la Fundación.

Por otro lado, la Fundación anualmente, pone en marcha acciones formativas de carácter transversal, que permitan al personal recibir formación continuada que repercuta directamente en la mejora del servicio que se presta. Esta formación se dirige a la totalidad del personal de la Fundación con independencia del proyecto o área al que esté asignado.

III.4. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La Fundación cuenta con unas normas internas de personal que ofrecen **cláusulas adicionales en materia de conciliación** a las condiciones que en dicha materia se establecen legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. Estas normas se encuentran accesibles por todo el personal en la carpeta de acceso común que se dispone en la red interna de la Fundación.

III.5. Prevención de riesgos laborales

La Fundación tiene contratado el servicio de prevención de riesgos laborales con una entidad de reconocido prestigio en su sector que incluye las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y medicina del trabajo.

Dentro de los trabajos de verificación y revisiones periódicas que dicha empresa realiza se efectúan evaluaciones de todo tipo de riesgos, de la integración de la prevención en la entidad, de las instalaciones donde está ubicada la sede de la Fundación, de los puestos de trabajo de la plantilla y de sus equipos de trabajo. Dentro de estas evaluaciones se identifican

lo que denominan *trabajadores especialmente sensibles*, entre los que se incluyen las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en situación de lactancia. En este caso, la empresa aplica unos criterios de actuación específicos para ellas.

Conforme a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos, la Fundación, a través de esta entidad, cuenta con un Procedimiento oficial de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia, dando así cumplimiento al artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección de la maternidad, desarrollado por el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de estas trabajadoras.

Este procedimiento, documentado en un manual específico, viene a regular el modo de control y actuación necesarios para garantizar la especial protección que necesitan estas mujeres que prestan sus servicios en la Fundación.

IV. Objetivos del Plan

Sobre la base del diagnóstico realizado, el análisis del marco normativo actual y las posibilidades que éste ofrece para mejorar la gestión de la Fundación bajo la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, se han definido los siguientes objetivos del I Plan de Igualdad:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y los hombres en la Fundación.
- Asegurar que los procedimientos de gestión y su aplicación en la Fundación garantizan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Promover la igualdad de oportunidades entre el personal de la Fundación facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, consolidando el compromiso ya existente en la Fundación y maximizando el aprovechamiento del marco normativo vigente para ampliar las medidas disponibles.

V. Ejes de intervención

Para alcanzar los objetivos definidos en el apartado anterior, se propone una serie de medidas o actuaciones que se presentan agrupadas por ejes. Las medidas están acompañadas de indicadores que permiten realizar su seguimiento.

Eje1. ACCESO A LA FUNDACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Medidas

1.1. Elaboración de un protocolo de integración del principio de igualdad en los procesos de selección y acceso a la Fundación.

1.2. Promoción, en la medida de lo posible, de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el órgano de selección que corresponda según el puesto que se haya convocado.

1.3. Verificación de la correcta aplicación del protocolo de selección con perspectiva de género en cada uno de los procesos.

Indicadores:

- Elaboración del protocolo y lista de verificación.
- Nº de procesos en los que se ha aplicado el protocolo/ Total
- Nº de procesos en los que ha existido presencia equilibrada en los órganos de selección/ Total

Eje2. FORMACIÓN

Medidas

2.1. Realización de actividades formativas diseñadas en modalidades y horarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2. Puesta en marcha de acciones de formación en igualdad de género dirigidas a la plantilla en modalidades presencial y online, de carácter general y específico.

2.3. 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.

Indicadores:

- Nº de actividades de teleformación (flexibles)/Total actividades formativas
- Nº de participantes en actividades de formación presencial (desagregado por sexo)
- Nº de participantes en actividades de teleformación (flexibles)/Total (desagregado por sexo)

- N° acciones de formación en igualdad de género impartidos.
- N° de personas formadas en igualdad de género (desagregado por sexo).
- N° de personas en excedencia, informadas de las actuaciones de formación (desagregado por sexo).

Eje3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Medidas

3.1. Elaboración de un documento informativo de medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, así como de los procedimientos relativos a su utilización.

3.2. Estudio sobre las posibilidades del actual programa piloto de teletrabajo como herramienta de mejora de la conciliación laboral, familiar y personal, así como de otras propuestas de mejora, dentro del marco jurídico vigente.

3.3. Actualización de las condiciones de conciliación del personal de la Fundación en el marco del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de fecha 9 de marzo de 2018, así como de instrumentos posteriores.

3.4. Evaluación anual de las medidas implantadas en la que se recabe la opinión del personal respecto a estas, su seguimiento y propuestas de mejora.

Indicadores

- Documento informativo elaborado y difundido sobre medidas de fomento de la conciliación dirigido a plantilla.
- N° medidas implantadas de mejora de la conciliación del personal.
- Grado de satisfacción del personal con respecto a las medidas adoptadas en materia de conciliación (desagregado por sexo).

Eje 4. SALUD LABORAL

Medidas

4.1. Revisión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación al objeto de que incorpore los posibles riesgos para la salud diferenciados por sexo.

4.2. Elaboración de un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

4.3. Elaboración de un Protocolo para situaciones de violencia de género.

4.4. Difusión de los protocolos anteriores a todo el personal y hacerlos accesibles mediante su publicación en la red a la cual tiene acceso la plantilla

4.5. En el caso de trabajadoras embarazadas, puesta en marcha del protocolo establecido para ellas por la entidad de prevención de riesgos.

4.6. Realización de las revisiones médicas anuales.

Indicadores

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género elaborado y aplicado.
- Documentos elaborados de protocolos para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo; y para situaciones de violencia de género.
- Nº de personas informadas sobre la existencia y contenido de los protocolos (desagregado por sexo).
- Nº de revisiones médicas anuales/Total plantilla (desagregado por sexo).

Eje5. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medidas

5.1. Incorporación en los documentos estratégicos de la Fundación de su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres como principio de la organización.

5.2. Creación de una Comisión de Igualdad cuyas funciones serán, entre otras, promover la igualdad real y efectiva de la plantilla impulsando las correspondientes actuaciones y medidas necesarias, así como realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación.

5.3. Desarrollo de un Reglamento de actuación de dicha Comisión de Igualdad.

5.4. Publicación del Plan de Igualdad de la Fundación de manera que sea accesible al público en general.

5.5. Revisión de la página web así como en todas las comunicaciones y documentos que se elaboren y se remitan desde la Fundación, para que hagan un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.

5.6. Creación de un buzón de propuestas/sugerencias para el uso de la plantilla mediante el que canalizar la colaboración de esta en la aplicación y mejora del Plan.

5.7. Estudiar las posibilidades de promover la igualdad de género en las empresas que contraten con la Fundación.

5.8. Creación de un espacio específico de igualdad de género en la Web del personal, en el que estén disponibles toda la información, recursos y normativa al respecto.

5.9. Revisión de todos los sistemas y programas de recogida de información para que incluyan la variable sexo.

Indicadores

- Documentos estratégicos de la Fundación con perspectiva de género.
- Reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.
- Reglamento elaborado de la Comisión de Igualdad.
- Nº de documentos, comunicaciones, procedimientos, modelos, registros, formularios, etc. cuyo uso del lenguaje ha sido revisado/total.
- Web IEHPA, cuyo lenguaje ha sido revisado: porcentaje/total
- Buzón de sugerencias creado.
- Nº sugerencias recibidas/año.
- Nº empresas de servicios externos con medidas de igualdad/total.
- Espacio Igualdad – IEHPA en la web del personal.
- Porcentaje de sistemas y programas de información que incluyen la variable sexo/total.

VI. Evaluación y seguimiento

Anualmente, una vez que la Comisión de Igualdad se haya constituido, como órgano fundamental en la implementación del Plan de Igualdad, será la encargada de elaborar y emitir un Informe de evaluación y seguimiento que permita conocer el grado de cumplimiento de las medidas y actuaciones que han sido definidas en el presente Plan de Igualdad para cada uno de los ejes de intervención que han sido descritos en el apartado anterior.

A tal efecto, se tomará como punto de partida la situación de diagnóstico que ha sido utilizada para elaborar este Plan y se analizará la implantación de las medidas que han sido propuestas para cada eje. Para poder analizar dicha evolución, se utilizarán los distintos indicadores que por cada eje han sido considerados como los más idóneos para analizar la consecución de los objetivos.

Las conclusiones que se obtengan en dicho Informe de evaluación y seguimiento permitirán conocer el avance de implantación del plan y proponer o reformular, en los casos que se detecte que sean necesarios, nuevas medidas e indicadores que ayuden al efectivo logro de la totalidad de los objetivos que se persiguen, pudiendo incluso plantearse la inclusión de nuevos ejes de intervención.