

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	6
ANTECEDENTES	6
ACTIVIDAD ACTUAL DE LA FPS	8
ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA FPS	9
METODOLOGÍA.....	10
DIAGNÓSTICO.....	12
EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	17
1. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	17
1.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	17
1.2. OBJETIVOS.....	18
1.3. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	18
2. ACCESO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	22
2.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	22
2.2. OBJETIVOS.....	24
2.3. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
3. FORMACIÓN	28
3.1. SITUACIÓN PREVIA. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO.....	28
3.2. DAFO.....	28
3.3. OBJETIVOS.....	29
3.4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	29
4. RETRIBUCIONES.....	32
4.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	32
4.2. DAFO.....	32
4.3. OBJETIVOS.....	34
4.4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	34
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPOS DE TRABAJO	37
5.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	37
5.2. DAFO.....	37
5.3. OBJETIVOS DEL EJE DE CONCILIACIÓN	39



5.4.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	39
6.	ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Y SALUD LABORAL.....	53
6.1.	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	53
6.2.	OBJETIVOS DEL EJE	54
6.3.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	54
7.	VIOLENCIA DE GÉNERO	57
7.1.	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	57
7.2.	OBJETIVOS DEL EJE	59
7.3.	MEDIDAS DE TUTELA DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	59
	VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	62



INTRODUCCIÓN

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante FPS), adquiere el compromiso de integrar la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en 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.

En concreto el artículo 32 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, establece que:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, cada cuatro años, planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes, 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, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Asimismo, el apartado quinto del artículo 21 bis de dicha Ley, dedicado a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, establece que los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género.

La FPS por lo tanto tiene por objetivo la realización de un Plan de Igualdad, con la finalidad de promover la incorporación, permanencia y promoción desde una cultura basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Existe una referencia a los contenidos mínimos que deben contener estos planes en el artículo 27 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, por la que se establece que deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

Al elaborarse el Plan de Igualdad durante la negociación del convenio colectivo, sobre el que existe un preacuerdo entre las Fundaciones del sector público andaluz adscritas a la Consejería de Salud y Familias y las RLT de las mismas, aquellas medidas de igualdad ya acordadas en el Convenio se han incorporado o han servido de punto de partida en la negociación de las medidas del Plan de Igualdad de la FPS, teniendo en cuenta que el Convenio acordado ha sido redactado en términos de mínimos legales a cubrir en las fundaciones integrantes en lo que respecta a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, todas aquellas medidas fundamentadas en el Acuerdo de 20 de septiembre adoptado por la Mesa de Negociación del citado convenio e informado positivamente por la Dirección General de Planificación y Evaluación (DGPE) de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública (CEHAP) el pasado 15 de noviembre de 2018 ya vienen siendo aplicadas desde la entrada



en vigor del mencionado acuerdo. Respecto del resto de medidas, las que no se regulen expresamente en el Plan de Igualdad, deberán complementarse con el Convenio una vez que éste se encuentre en vigor.

La Comisión de Igualdad ha estado trabajando en el texto del Plan de Igualdad desde 2016. En el BOE de 7 de marzo, fue publicado 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. Dicha norma contiene una referencia a las materias que debe incluir el plan de Igualdad, en concreto:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los aspectos indicados se contienen en el presente Plan, si bien los ejes se denominan de otra manera, según se acordó por la Comisión de Igualdad en su primera reunión, en septiembre de 2016:

1. Sensibilización y comunicación.
2. Acceso y clasificación profesional.
3. Formación.
4. Retribuciones.
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo.
6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género.
7. Violencia de género.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente plan resulta aplicable a la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS) y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características específicas de cada uno de los centros de trabajo.

ANTECEDENTES

La FPS fue fundada en 1996, según consta en los estatutos de la misma. Desde 2005 se tomó por parte de la Consejería de Salud la decisión estratégica de desarrollar las líneas de actividad en torno al apoyo y gestión de la investigación, desarrollo e innovación en el campo de la investigación biomédica.

Así, desde el papel de entidad central de apoyo y gestión de la investigación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), que el Plan Estratégico de I+D+i en Salud 2006-2010 asignó a la FPS, sirvió de agente activo en la puesta en marcha y desarrollo de la gran mayoría de las líneas de acción que se establecieron. Así la FPS ha venido sirviendo como ente instrumental para el proceso creación y desarrollo de las diferentes infraestructuras recogidas en las distintas fases de las estrategias de I+D+i de la Consejería de Salud. Fruto de dicho proceso, la Fundación multiplicó su plantilla en 5 años (pasando de 138 profesionales en diciembre de 2007 a 272 en 2010 y casi 500 en la actualidad), que fueron incorporándose a los distintos centros, programas y actividades gestionados en aquel momento:

- a. Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa (Cabimer)
- b. Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (Genyo)
- c. Centro Andaluz de Nanomedicina y Biotecnología (Bionand)
- d. Iniciativa Andaluza de Terapias Avanzadas (IATA)
- e. Biobanco de Andalucía (nodo central) (Antes Banco Andaluz de Células Madre y Red de Bancos de Tumores de Andalucía)
- f. Área de Bioinformática (anterior GBPA)
- g. Programa Conjunto de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, en colaboración con la Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Andalucía (Aetsa)
- h. Programa de apoyo al Plan Integral de Tabaquismo
- i. Laboratorio Andaluz de Reprogramación Celular

Dicho proceso tuvo lugar, sobre todo en el periodo 2009-2012, y coincidió con el inicio de la crisis económica y restricciones a la hora de contratación de RRHH, especial aunque no únicamente, de contrataciones indefinidas, por parte de las sucesivas leyes presupuestarias. En



este periodo prácticamente la totalidad de las contrataciones fueron temporales, mediante contratos por obra y servicio y, a partir de junio de 2011, mediante las distintas modalidades contractuales reconocidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Mediante Resolución de 20 de diciembre de 2012 (publicada en el BOJA de 20 de febrero de 2013), de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, se presta conformidad, e inscribe en el Registro de Fundaciones de Andalucía, la fusión por absorción de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, que absorbe a la Fundación Pública Andaluza para el Avance Tecnológico y Entrenamiento Profesional (IAVANTE) y a la Agencia de Calidad Sanitaria, Fundación Pública Andaluza (ACSA), quedando estas últimas extinguidas.

La fusión, aprobada por los patronatos de las Fundaciones absorbente y absorbidas, tuvo efecto 1 de enero de 2013, fecha en la que la FPS se subrogó en los derechos y obligaciones de ACSA e IAVANTE.

Con fecha 1 de enero de 2013 se realizaron 125 subrogaciones, correspondientes a 62 profesionales procedentes de IAVANTE, salvo el anterior Director Gerente que causó baja, y 63 de ACSA, todos menos una técnica de Comunicación, que causó baja el 31 de diciembre de 2012 y fue nuevamente contratada por la FPS el 1 de enero de 2013. Fueron respetadas las condiciones de procedencia que los trabajadores y trabajadoras tenían en cada una de las entidades en que venían prestando servicios. Finalmente, todas las subrogaciones fueron debidamente formalizadas mediante adendas individuales a los contratos laborales firmados por los y las profesionales. Como resultado de este proceso, el 28 de enero (fecha de pago de la primera nómina de 2013) la plantilla de la FPS pasó a contar con 447 profesionales.

Ninguno de los tres grandes colectivos integrados en la FPS en 2013 (profesionales procedentes de dicha entidad y de las absorbidas ACSA e IAVANTE) contaban con convenio colectivo, rigiéndose prácticamente la totalidad de las relaciones laborales por lo establecido en los contratos de trabajo individuales, aunque sí existía una serie de acuerdos parciales por la Fundación o por centro de trabajo para regular algunas facetas de las relaciones laborales (días de libre disposición, horarios o vacaciones).

Por lo tanto, a fecha de elaboración de análisis, se pone de manifiesto que las conclusiones extraídas parten de la base de que en la actual FPS existe una significativa heterogeneidad en las relaciones laborales que tanto un convenio colectivo (actualmente en proceso de negociación) como el propio Plan de Igualdad, contribuirán a reducir de forma muy relevante. Dicha heterogeneidad procede, a priori, tanto de la entidad origen como del momento en que la persona en cuestión haya sido contratada.



ACTIVIDAD ACTUAL DE LA FPS

En el periodo estudiado (2014-2017) y contrastado en 2018, la actividad de la FPS está estructurada en las siguientes líneas:

- La Línea I+i, de Investigación e innovación en Salud.
- La Línea IAVANTE, de Formación y Evaluación de Competencias Profesionales.
- La Línea TIC, de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Igualmente, desde la FPS se presta soporte de gestión a la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, que es la entidad impulsora del Modelo Andaluz de Calidad.

Desde una aproximación macro a la actividad desarrollada por los profesionales, podemos agruparla en los siguientes ámbitos:

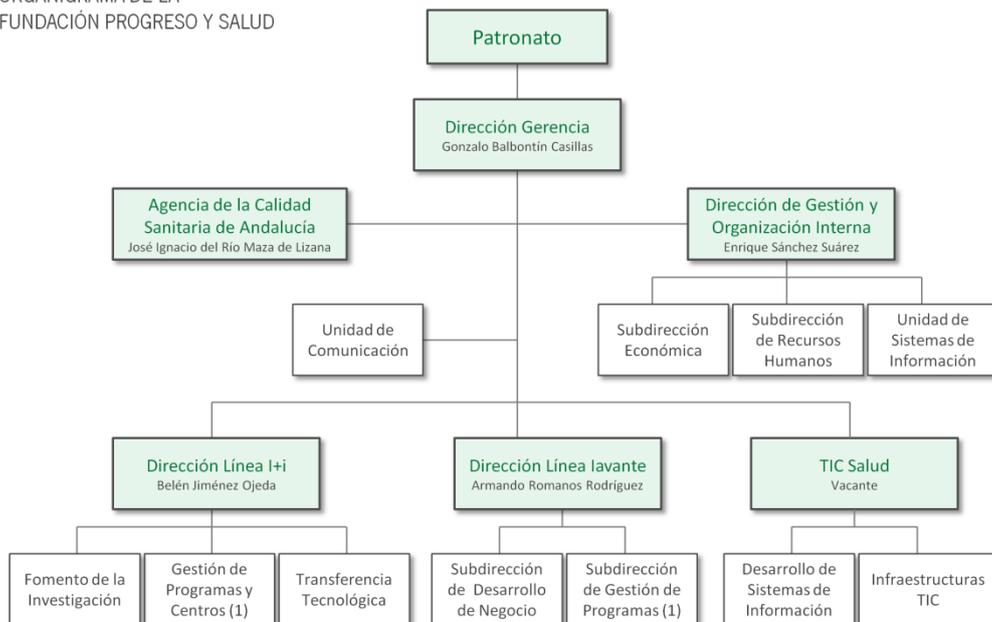
- Investigación: tanto los 10 grupos de investigación actuales en los 3 centros temáticos, como otras actividades directas de investigación y de apoyo técnico directo en proyectos de investigación, ensayos clínicos, producción de medicamentos en salas GMP, etc. Igualmente, se encuadran aquí las actividades desarrolladas en los 3 centros temáticos de investigación, en el Biobanco del SSPA o en el Área de Bioinformática o en los proyectos de evaluación de tecnología sanitaria, entre otros.
- Apoyo y gestión de la investigación: actividades de apoyo en la gestión de ayudas, de proyectos o de propiedad intelectual e industrial, así como en la promoción de proyectos internacionales, de desarrollo de capital humano investigador, de captación de financiación o de coordinación de la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (RFGI), entre otros.
- Calidad: a través actividades en los diferentes programas de certificación, dirigidos a los centros y unidades, a los y las profesionales, a la formación continuada que reciben y a las páginas web y blogs de contenidos sanitarios, así como en proyectos que impulsan la seguridad de pacientes, el desarrollo profesional y la innovación en salud, especialmente en el ámbito de la salud móvil, con su estrategia de calidad y seguridad para aplicaciones móviles de salud.
- Formación y evaluación de competencias profesionales: a la que se dedican los y las profesionales de la Línea IAVANTE.
- Soporte: mediante actividades transversales en la gestión de los procesos de los recursos humanos, compras, control económico, apoyo jurídico y legal así como en la definición y desarrollo de la organización y procesos.



Asimismo, las conclusiones de este análisis consideran el ámbito de actividad del que los y las profesionales forman parte para observar en qué medida puede ser un condicionante la actividad desarrollada dentro de la FPS.

ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA FPS

ORGANIGRAMA DE LA
FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD



(1) Centros, plataformas y programas que gestiona la FPS en sus líneas de actividad

- Complejo Multifuncional Avanzado de Simulación e Innovación Tecnológica, CMAT
- Programa de Apoyo al Plan Integral del Tabaquismo, PITA
- Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa, Cabimer
- Programa Conjunto de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, Etsa-ISCIH
- Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica, Genyo
- Red Andaluza de Diseño y Traslación de Terapias Avanzadas (RADyTTA)
- Centro Andaluz de Nanomedicina y Biotecnología, Bionand
- Biobanco de Andalucía (nodo central)
- Biblioteca Virtual del SSPA
- Plataforma de Genómica y Bioinformática de Andalucía, GBPA



METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad de la FPS se han analizado fuentes de información primarias, como la memoria de la FPS y otros documentos internos, junto con fuentes secundarias, derivadas de la explotación de las bases de datos de recursos humanos.

Por otro lado, además de la información cuantitativa proporcionada por las estadísticas de personal, se ha contado con información cualitativa obtenida a través de la Encuesta de Opinión sobre Igualdad, cumplimentada por todo el personal, y por entrevistas y sesiones de debate organizadas con perfiles pertenecientes al ámbito científico y de gestión de la FPS.

El diagnóstico ha supuesto una prueba de la capacidad de la organización para proporcionar información de recursos humanos en materia de igualdad de forma ágil, y se han acometido mejoras con vistas a facilitar la obtención de información para las sucesivas evaluaciones del Plan o para la elaboración de futuros planes de igualdad.

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

Fase 1. Diseño del diagnóstico

La Ley Andaluza en materia de Igualdad establece la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad para entidades como la FPS, si bien no ofrece información pormenorizada sobre el contenido del mismo, por lo que ha sido fundamental el estudio de otras experiencias en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad.

Tras 10 años desde su entrada en vigor, existe una amplia experiencia en el entorno de la Fundación, por lo que ha sido fundamental el asesoramiento técnico de la Secretaría de Igualdad y Juventud de UGT para extrapolar las metodologías de dichas experiencias al diagnóstico de la FPS, al ser una unidad referente en el asesoramiento a entidades en la elaboración de planes de igualdad. Como resultado de lo anterior, se decidió el siguiente plan de trabajo para el diagnóstico:

- Identificación de los ejes de igualdad.
- Determinación de los indicadores de cada eje.
- Diseño y difusión de un cuestionario de opinión en materia de igualdad.
- Explotación de información cuantitativa.
- Redacción del informe de diagnóstico.
- Aprobación del informe de diagnóstico.

Fase 2. Identificación de ejes e indicadores

Esta fase ha consistido en la determinación de los principales aspectos que serán objeto de análisis y de negociación en el Plan de Igualdad, y que articulan el mismo. Estos aspectos, denominados ejes del Plan, fueron acordados por la Comisión de Igualdad y comunicados a todo el personal por la Dirección Gerencia de la FPS (ver anexo I), y consisten en los siguientes:

- Sensibilización y comunicación.
- Acceso y clasificación profesional por sexo.
- Formación por sexo.
- Promoción y retribuciones por sexo.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo por sexo.



- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo y salud laboral por sexo.
- Violencia de género.

Una vez determinados los ejes, la Comisión de Igualdad estableció una serie de indicadores por cada uno de ellos al objeto de obtener una imagen actualizada de la situación de partida en materia de igualdad dentro de la FPS. Estos indicadores se complementan con otros de carácter general, que dan información sobre el perfil de la organización desde una perspectiva de género.

Fase 3. Cuestionario de igualdad

En paralelo a la determinación de los indicadores del diagnóstico, la Comisión de Igualdad acordó el contenido de un cuestionario de opinión para captar la percepción de los y las profesionales de la FPS acerca de la situación en materia de igualdad dentro y fuera de la FPS. El cuestionario se estructura en torno a los siguientes bloques:

- Opinión general sobre la materia de igualdad.
- Opinión del estado de dicha materia en el centro de trabajo de cada profesional.
- Datos sobre la situación personal y profesional del trabajador.

Al objeto de facilitar la participación del personal en los diversos centros de trabajo de la FPS, y para agilizar la explotación de sus resultados, la Comisión optó por utilizar un formato web en su difusión. Por otro lado, se realizó un pilotaje del cuestionario entre 14 profesionales de varias estructuras de la FPS que se habían ofrecido voluntariamente a participar en el Plan de Igualdad, para poder comprobar, entre otros aspectos, el grado de comprensión o su facilidad de uso, y poder así subsanar posibles errores antes de su lanzamiento definitivo a todo el personal de la Fundación, que se produjo finalmente el 4 de julio de 2018.

Fase 4. Desarrollo y análisis del diagnóstico

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

- Si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada.
- Si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.
- El alcance del aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobrecualificación de las mujeres o de los hombres.
- La estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en la FPS.

El estudio de indicadores se ha centrado, fundamentalmente, en la explotación estadística de las bases de datos de recursos humanos. En tal sentido, la Comisión ha acordado evitar que el análisis se redujese a una imagen estática de la situación actual, por lo que se ha estudiado la evolución de los datos a lo largo de un horizonte temporal delimitado desde el momento de la fusión de la FPS con Lavante y la Agencia de la Calidad Sanitaria de Andalucía hasta la actualidad, obteniendo así un estudio dinámico de la situación de la FPS en materia de igualdad.

Asimismo, el horizonte temporal establecido para el estudio de los datos ha permitido comparar la situación que existía en una fase temprana de aplicación de las medidas para el reequilibrio



económico-financiero de la Junta de Andalucía, con la situación resultante tras varios años de aplicación de las mismas.

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

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre la realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como el asentamiento en la cultura de la organización. A través del mismo se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

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

Los objetivos del Diagnóstico son:

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

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

El diagnóstico del Plan de Igualdad de la FPS se ha realizado a través de un doble análisis, interno y externo, de la Fundación.

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



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

Además de información estadística, el análisis interno del Plan de Igualdad se ha complementado con otras informaciones emanadas de la propia organización, como acuerdos, políticas, etc. relacionados con el personal de la FPS. De esta forma, la explotación estadística de datos planteada originariamente para el horizonte temporal de 2013 a 2016, ha sido complementada y actualizada hasta la fecha actual al objeto de garantizar que las medidas aprobadas en el Plan respondan a necesidades y situaciones reales y actuales.

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

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

Además de los resultados de la Encuesta, se ha realizado un análisis del entorno de la Fundación desde perspectivas como la normativa, económica, política o social, tratando de identificar aspectos, factores y agentes externos clave que pudieran ejercer una influencia positiva o negativa en la igualdad de oportunidades para el personal de la FPS.

Asimismo, para ambos análisis se han utilizado otras fuentes de información de la FPS, como el Contrato Programa, Memorias de Actividad, etc. y se han analizado otros planes de igualdad del entorno de la FPS al objeto de identificar buenas prácticas que puedan tener aplicación en el Plan de Igualdad de la Fundación.

A continuación se ofrece, a modo de síntesis de los análisis interno y externo, una tabla DAFO con las principales conclusiones acerca de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la FPS en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas conclusiones servirán como base para la determinación de los objetivos de cada eje de actuación del Plan, que ayuden a minimizar las amenazas y debilidades, y aprovechar las oportunidades y fortalezas.



AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía.• Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RRHH en los entes instrumentales, sobre todo en materia de promoción y contratación.• Desdotación o desmantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.).• Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en las entidades que la componen.• Además, el personal que trabaja en el I+D andaluz¹, en el que se inscriben también el personal científico de la FPS, arroja las siguientes conclusiones:<ul style="list-style-type: none">○ Es más frecuente que las mujeres estén en categorías laborales con menores responsabilidades. En la universidad, cuanto mayor es el nivel en la carrera docente e investigadora, mayor es la presencia de hombres. Asimismo, los hombres presentan una mayor estabilidad laboral.○ Solo uno de cada cuatro puestos de investigación principal en Andalucía está ocupado por mujeres. Y el porcentaje es muy similar en el caso de los proyectos de excelencia.○ En 2017, menos de la décima parte del total de solicitudes de patentes fue realizada por mujeres en Andalucía.	<ul style="list-style-type: none">• La igualdad se reconoce como principio en la Constitución Española² y en Andalucía está reconocida además como derecho en el Estatuto de Autonomía de Andalucía³, junto con el de protección contra violencia de género.• Existe un impulso normativo⁴ de alcance nacional y autonómico para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que prevé órganos como el Instituto Andaluz de la Mujer e instrumentos como los planes de igualdad de cara a garantizar la igualdad de derechos en el ámbito laboral.• Se han producido acuerdos institucionales de diverso alcance (europeo, autonómico) para el impulso de la igualdad en todos los ámbitos sociales⁵.• La lenta recuperación de la crisis de la década de 2010 ha permitido una progresiva recuperación y adquisición de derechos y condiciones laborales fruto de las negociaciones entre el gobierno autonómico y los sindicatos.• Existe un movimiento asociativo de mujeres en Andalucía, que trabaja por la visibilidad y el aprovechamiento del talento en diversos sectores. En el ámbito del sector público, se cuenta con la experiencia de la Asociación de Mujeres en el Sector Público.• Auge del movimiento feminista en los últimos años, auténtico motor en las conquistas de los derechos fundamentales y de ciudadanía de las mujeres, y potente impulsor de las políticas de igualdad.• El estado de la técnica de las tecnologías de la información y de las comunicaciones permite la estandarización en las entidades de medidas de igualdad que antes se consideraban de difícil implantación.

¹ Informe sobre Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento de la Agencia Andaluza del Conocimiento. Avance 2017.

² Artículos 9.1 y 14 de la Constitución Española.

³ Artículos 15 y 16 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; 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.

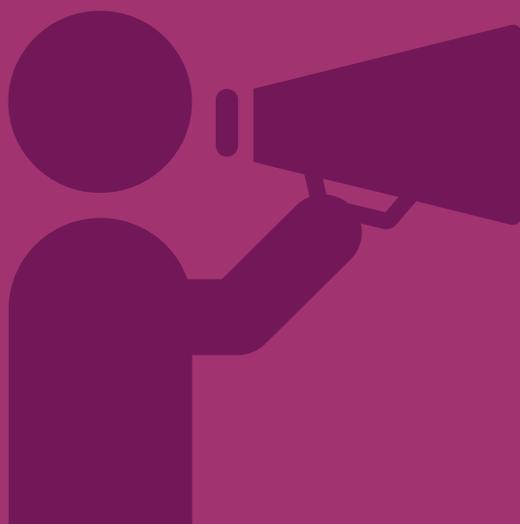
⁵ I Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020; Pacto Andaluz por la Igualdad de Género.



DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Mayor presencia de mujeres en puestos menos retribuidos de la fundación (auxiliares, investigadoras predoctorales y posdoctorales)• Falta de carrera profesional o sistema de promoción establecido en el personal de gestión.• Falta de concienciación de los hombres de la falta de igualdad.• En periodos de escasez de medidas de conciliación, son las mujeres las que solicitan reducciones de jornada para cuidado de menores en su mayoría.• Falta de homogeneidad entre centros en los métodos de detección de acciones formativas.	<ul style="list-style-type: none">• Las negociaciones entre la Gerencia y la representación legal del personal de la FPS han permitido una mejora paulatina de las condiciones laborales y de conciliación en los centros de trabajo representados.

EJES DE ACTUACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

1.
**SENSIBILIZACIÓN Y
COMUNICACIÓN**





EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

1.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- **SITUACIÓN PREVIA**

La FPS, principalmente desde que estaba adscrita a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, concretamente desde 2015, tiene incorporado en su contrato programa los siguientes objetivos, cuyo cumplimiento está asignado, especialmente, a la Unidad de Comunicación:

- Integrar la perspectiva de género en la comunicación oral/escrita que se realiza desde la entidad
- Sistemas de revisión aleatoria de documentos emitidos para detectar uso del lenguaje sexista y retroalimentación en caso de expresiones incorrectas

Al respecto, desde la propia Unidad de Comunicación, se han ido ampliando los horizontes de la perspectiva de género en la comunicación oral/escrita y ha sido abordada también la perspectiva de género en la comunicación gráfica (a través del diseño gráfico).

En concreto, a modo de ejemplo, para el diseño de la identidad corporativa de las 13 Jornadas Andaluzas Salud Investiga, se ha hecho especial hincapié en romper con la brecha de género en todas las piezas que conforman el evento: programa de mano, lonas, revestimiento del atril, marcapáginas, etc. Para ello, se ha recurrido a la figura de dos investigadoras con la clara intención de cumplir el Test de Bechdel, un método para evaluar si una representación artística (un guion de película, serie, cómic...) cumple con los estándares mínimos para evitar la brecha de género.

Igualmente, se ha incluido el lenguaje de género en soportes específicos como plantillas de diapositivas para eventos, por citar algún otro ejemplo concreto. Con carácter general, la perspectiva de género está presente en las comunicaciones tanto orales como escritas en los ámbitos internos (comunicados, boletines internos, mensajes en la Intranet...) y externos (notas de prensa, redes sociales, etc.). También, desde la Unidad de Comunicación se favorece la discriminación positiva de la mujer como protagonista de la I+D+i y de la gestión de la investigación proponiendo a figuras femeninas -expertas en sus campos de trabajo- como portavoces ante los medios de comunicación.

La Unidad de Comunicación revisa documentos de diversa índole: desde notas de prensa hasta piezas de comunicación interna, pasando también por mensajes en redes sociales. Esta supervisión no solo se centra en el contenido sino también en el uso apropiado de un lenguaje no sexista.

Además, a lo largo de este año tanto la Unidad de Comunicación como el Área de Gestión y Organización Interna han colaborado en el análisis de documentos elaborados en la fundación, como por ejemplo, licitaciones, convenios, contratos, procedimientos, etc. para valorar si nuestras comunicaciones están en línea con las recomendaciones de la Junta de Andalucía en materia de lenguaje no sexista. La conclusión alcanzada es que, efectivamente, y con carácter general, la comunicación que se realiza en la organización no incurre en desigualdad de género a través del lenguaje.



- **PRINCIPALES CONCLUSIONES**

De la información obtenida en la fase de diagnóstico pueden extraerse las siguientes conclusiones más relevantes:

- En términos generales sí existe sensibilidad al género en el uso del lenguaje y las comunicaciones externas e internas en la Fundación. Con carácter general, la comunicación que se realiza en la organización no incurre en desigualdad de género a través del lenguaje.
- Desde la Ud. de Comunicación sí se hacen revisiones periódicas de la documentación y comunicaciones remitidas (tanto externas como internas)
- No obstante, no consta la existencia o difusión de una guía o manual de estilo que sirva de orientación/recomendaciones para la elaboración de todos los documentos y comunicaciones en la FPS.
- No consta una política de sensibilización en materia de Igualdad en la que se establezcan, entre otras, acciones de comunicación en fechas y materias relacionadas con esta materia.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, será necesario un plan de comunicación y difusión del mismo.

1.2. OBJETIVOS

Sobre la base de la información obtenida en el diagnóstico, el Plan tiene los siguientes objetivos:

1. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura de la Fundación.
2. Profundizar en el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades.
3. Hacer partícipe a la plantilla del compromiso de la Fundación en materia de Igualdad.
4. Difundir el Plan de Igualdad, especialmente entre la plantilla.

1.3. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las medidas de este eje serán las siguientes:

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Difusión entre los y las profesionales de la FPS del Plan de Igualdad, e información anual de su desarrollo al Patronato. Difusión a través de los canales de comunicación corporativos.
- Publicación del Plan de Igualdad en la página Web de la entidad, así como las políticas en materia de igualdad con el fin de que las instituciones con las que se relaciona la organización, conozcan las actuaciones establecidas en el Plan.



- Promoción de la participación de la plantilla a través de los medios de comunicación de la Fundación, para que las trabajadoras y los trabajadores hagan llegar las sugerencias y consultas que crean oportunas.
- Integración del Plan de Igualdad en el Plan de Comunicación Interna que de la Fundación.
- Realización de un folleto resumen del Plan de Igualdad divulgativo para hacer más atractivo su conocimiento y difusión.
- Inserción en la memoria anual de un espacio dedicado a la igualdad informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
- Solicitud de distintivos de igualdad o reconocimientos por la política de igualdad llevada a cabo por la FPS, así como solicitar ayudas y subvenciones para implantar medidas de igualdad en dicha entidad.
- Realización de un acto o jornada de presentación del Plan de Igualdad.
- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA PLANTILLA

- Potenciación de la visualización de los logros de las profesionales de la FPS en las distintas actividades que ésta lleva adelante.
- Organización de actividades y difundir actos de sensibilización en torno los siguientes días:
 - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
 - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
 - Día contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

Así como en otros días de relevancia similar.

- Promoción de campañas y actividades de promoción dirigidas a tanto a profesionales como a la comunidad investigadora para combatir estereotipos de género.
- En el sentido del punto anterior, desarrollo de actividades por parte de la Unidad de Comunicación para fomentar e inspirar a potenciales mujeres científicas (como talleres para niñas, por ejemplo).
- Mayor visibilización del papel de las mujeres en el ámbito científico. Aumento de la aparición de los logros de las mujeres en medios corporativos y medición del impacto de los mismos.

COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

- Preparación y difusión, desde la Unidad de Comunicación y con apoyo de la Comisión de Igualdad, de una guía o manual de estilo para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad que sirva de



orientación/recomendaciones para la elaboración de todos los documentos y comunicaciones en la FPS.

- Desagregación por sexo de los datos que se generen acerca de los y las profesionales de la FPS.

EJES DE ACTUACIÓN DEL

PLAN DE IGUALDAD

2.

ACCESO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL





2. ACCESO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El contrato temporal suponía el 71% en 2013 cuya proporción fue creciendo hasta el 76% de finales de 2016. Dicha temporalidad afecta de forma similar a ambos sexos, si bien se constata una mayor temporalidad entre las trabajadoras de la Fundación.

Respecto a la tendencia general, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Alta Dirección: Dado que el número es reducido y el total de puestos se encuentra actualmente limitado por la redacción de los estatutos, que limita el total a 11 puestos (Dirección Gerencia y otros u otras profesionales, 10 en total), cualquier alta o baja supone una modificación del porcentaje de hombres y mujeres. A fecha de este diagnóstico, hay 5 directivas y 6 directivos. En los últimos 6 años (2013-2018) se han incorporado (por cobertura de vacantes) 2 mujeres y 1 hombre.
- Personal indefinido. La tendencia de la contratación indefinida desde 2014 es distinta entre mujeres y hombres: entre las primeras se ha estancado y entre los segundos ha subido. En cuanto a la contratación temporal, la tendencia es al contrario: entre las mujeres sube y entre los hombres ha disminuido en el horizonte temporal considerado.
- Desde 2013 hasta 2015, la tasa de reposición de efectivos respecto a las bajas de personal con contrato indefinido era cero. Por tanto, no se produjeron contrataciones indefinidas en ese periodo, produciéndose reducciones de plantilla según lo ya señalado en dicho punto. Desde 2016, cuando se ha aumentado la tasa de reposición al 50% (2017) y 100% (2018) se han contratados 6 profesionales mediante contrato indefinido, tras un proceso que respetaba los principios de igualdad mérito y capacidad, de los cuales son 1 mujer y 5 hombres.
- Los contratos que han sido autorizados para el desarrollo de actividad han sido, fundamentalmente, contratos adscritos a proyectos. En total, en el periodo 2014-2016 supuso un incremento neto de plantilla de 44 profesionales según los datos reflejados en las tablas (aproximadamente 33 mujeres y 16 hombres).
- Alta temporalidad, en torno al 75%. Dicho porcentaje se divide en dos grupos, prácticamente del mismo tamaño, que suponen contratos temporales de larga duración y contratos para proyectos de investigación con sucesión de concatenaciones permitidas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación;
 - Las personas pertenecientes al primer grupo (contratos temporales de larga duración no pertenecientes a la Ley de la Ciencia) requerirían adquirir la condición de personal indefinido para optar a procesos de promoción y mejora de condiciones económicas, según la legislación vigente.
 - Los empleados y empleadas del segundo grupo de contratos temporales (adscritos a proyectos de investigación u otras modalidades temporales de acuerdo con la Ley de la Ciencia) podrían tener oportunidades de mejora retributiva a través de su participación en nuevos proyectos o convocatorias públicas en concurrencia competitiva que posibiliten mayor retribución



En este caso, es importante señalar que, tras la entrada en vigor del Acuerdo de 20 de septiembre por el que se aplica en la FPS el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, por aplicación del punto Cuarto apartado 5º del mismo “Sistema específico de jornada continuada”, desarrollado en el punto 14.1 de este diagnóstico, el recurso a la reducción de jornada por guarda legal se ha visto reducido significativamente, pasando de los 68 del año 2016 o 38 en 2017 a 16 casos en total en octubre de 2018 (sobre una plantilla total de 415).

No obstante, dichas reducciones de jornada corresponden a la fecha de realización del diagnóstico, de los 16 casos mencionados, 2 a hombres y 16 a mujeres.

Por su parte, en lo que respecta a la percepción sobre promoción de la plantilla de la FPS reflejada en la Encuesta de Igualdad, se destaca los siguientes resultados:

- Existe igualdad de oportunidades en la promoción (43% de acuerdo en mujeres, frente al 63,6% en hombres).
- Ante dos perfiles iguales, se opta por ascender al hombre (27,9% de acuerdo en mujeres, frente al 6% de acuerdo en hombres).
- Se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad (44,3% de acuerdo en mujeres, frente al 12,1% de acuerdo en hombres).

La situación previa a la configuración del Plan de Igualdad, con alta temporalidad en los contratos de los y las profesionales, no permite un análisis exhaustivo de las promociones. Los cambios de condiciones han sido, fundamentalmente, producidos por acceso a nuevos contratos temporales, en aquellos casos en los que ha sido legalmente posible. En el periodo analizado, desde 2014, no se disponen de datos válidos que permitan separar lo que son modificaciones por nuevos contratos de promociones propiamente dichas.

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de acceso y clasificación, en forma de matriz DAFO:



AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• La selección y contratación está sujeta a la preceptiva autorización previa por parte de la Consejería con competencias en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía.• Imposibilidad de promocionar al personal temporal.	<ul style="list-style-type: none">• Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.• Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.• Convenio Colectivo en negociación a aplicar previsiblemente desde 2019.• Creación de la Comisión Paritaria del Convenio para asignación de niveles y categorías profesionales.• Proceso de estabilización del empleo.
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (subdirección de área, responsables de proyecto), frente a una mayor presencia de mujeres en puestos base de la fundación (auxiliar administrativo, secretarías de dirección.)• La contratación temporal es superior en las mujeres que en los hombres.• Falta de carrera profesional o sistema de promoción establecido.• Falta de un catálogo de puestos de trabajo.• Plantilla joven con necesidades de conciliación.• Falta de concienciación de los hombres de la falta de igualdad.• Presupuesto asignado al área de recursos humanos.• Interrupción de consecución de méritos en periodos de maternidad.	<ul style="list-style-type: none">• Feminización de la plantilla.• Nivel de formación superior al requerido en los puestos de trabajo.• Obligatoriedad, por pertenecer al sector público, de respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y en la promoción profesional.

2.2. OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la FPS, en los procesos de promoción interna y en la clasificación de los profesionales dentro de la organización.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción interna.



- Favorecer la empleabilidad de los y las profesionales de la FPS.
- Garantizar la adecuación entre las funciones desempeñadas y el puesto de trabajo asignado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.3. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las medidas de este eje serán las siguientes:

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- Actualización de los procedimientos de selección de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad de género para profesionales de RRHH que se dediquen a la selección, así como a las personas responsables de unidad que diseñan los puestos de trabajo.
- Homogeneización de la prueba de entrevista en los diferentes centros de trabajo, eliminando en su caso cualquier pregunta con posible matiz discriminatorio.
- Formación en igualdad de oportunidades a responsables de área que intervienen en pruebas de entrevistas.
- Registro (desagregado por género) de participantes en las convocatorias de empleo, con el resultado de cada una de las fases: cribado curricular, pruebas, entrevistas, etc.
- Establecimiento de acciones positivas para la contratación de personas del sexo menos representado en cada nivel y grupo profesional (criterio de desempate).
- Redacción de las convocatorias de empleo haciendo uso de un lenguaje no sexista, anunciando el puesto en masculino y femenino.
- Mención expresa al compromiso de la Fundación en materia de igualdad de género en los manuales de acogida.
- Realización de valoraciones curriculares ciegas, ofreciendo desde RRHH exclusivamente los historiales profesionales sin mostrar datos personales.
- Establecimiento de requisito de disponibilidad en convocatorias y contratos tan sólo en aquellos puestos que realmente la requieran.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

- Actualización de los procedimientos de promoción de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Difusión de los procesos de promoción interna entre los profesionales que se encuentren en situación de baja maternal/paternal y excedencia por cuidado de hijos o dependientes.



FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS PROFESIONALES DE LA FPS.

- Identificación de los factores que influyen en el abandono total o parcial del empleo (permisos sin sueldo, excedencias y reducciones de jornada de larga duración, bajas definitivas) desde la perspectiva de género.

GARANTIZAR LA ADECUACIÓN ENTRE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y EL PUESTO DE TRABAJO ASIGNADO PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de asignación de niveles y categorías por la Comisión Paritaria del Convenio.
- Análisis desde la perspectiva de género de los requisitos establecidos para alcanzar un determinado nivel dentro de las categorías profesionales de la Fundación.

EJES DE ACTUACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

3.
FORMACIÓN





3. FORMACIÓN

3.1. SITUACIÓN PREVIA. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

- La información aportada por el diagnóstico de igualdad revela que el 13,9% de mujeres y el 14,2% de hombres manifiesta haber recibido formación en los 3 últimos años, de la cual más del 50% en ambos casos es de la tipología curso. Estos datos apenas si representan diferenciación por sexo del acceso a la formación.
- Según la población encuestada, ante la pregunta: “cuando la organización ofrece formación, tienen las mismas posibilidades hombres que mujeres”, un 64,6% del personal femenino contesta de acuerdo y muy de acuerdo y por igual 57% en la población masculina.
- En cambio, atendiendo al mismo tipo de pregunta, pero con la variable: “la formación se realiza fuera del horario laboral”, un 48% de las mujeres encuestadas opina que está en desacuerdo y un 25% de acuerdo, frente un 39% en desacuerdo de los hombres y un 21% de acuerdo.

3.2. DAFO

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de formación, en forma de matriz DAFO:

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Imposibilidad de acceder a la oferta formativa del Instituto Andaluz de Administración Pública.- Escasez de recursos de asesoramiento en la Junta de Andalucía como consecuencia de las medidas de ajuste presupuestario por la crisis.	<ul style="list-style-type: none">- Máximo porcentaje bonificación de la formación al tener más de 250 profesionales.
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- Falta de homogeneidad entre centros en los métodos de detección de acciones formativas.- Falta de coordinación entre centros en la realización de actividades transversales.- Diferencia en la percepción entre hombres y mujeres en cuanto a los aspectos de la igualdad.	<ul style="list-style-type: none">- Existe un portal de formación que se puede extrapolar a otros centros y que facilitaría el seguimiento y evaluación de la formación.- Existen experiencias de plan de formación extrapolables al resto de centros.- Existe percepción de contar con las mismas oportunidades formativas entre hombres y mujeres en la FPS.



3.3. OBJETIVOS

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal y compatibilizando la participación en las actividades.
- Favorecer una gestión de la formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Dotar a la plantilla de la Fundación de formación en materia de igualdad.

3.4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Creación, información y difusión de un espacio en la intranet para todo el personal de la FPS donde se informe:
 1. Plan de formación interna disponible.
 2. Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas *on-line* o semipresenciales.
- Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional (Plan de Formación).
- Realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan (coste medio por actividad formativa es mayor para los hombres que para las mujeres o viceversa).
- Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación en la FPS y de las Áreas de Conocimiento (AC), Planes de Desarrollo de la Entidad y Planes de Desarrollo Individual.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares.
- Seguimiento del porcentaje de actividades fuera del trabajo, congresos, jornadas, etc. realizada por mujeres/hombres y costes para posibles informes anuales y de seguimiento.
- Establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
- Establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades.
- Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas.



- Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.
- Incorporación de acciones específicas en materia de igualdad en los planes de formación.
- Incorporación en la formación dirigida a profesionales de la Fundación de contenidos específicos sobre las desigualdades de género y otras desigualdades, en especial las producidas en el interior de la organización.
- Definición de competencias transversales desde de la perspectiva de género.
- Coordinación de la programación de acciones formativas intercentros garantizando un acceso igualitario a las mismas.

EJES DE ACTUACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

4.
RETRIBUCIONES





4. RETRIBUCIONES

4.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las principales conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:

- La media de todos los salarios indica una diferencia de 22.68% a favor de los hombres.
- Aquellos grupos profesionales en los que las retribuciones son inferiores (Técnico/as Auxiliares (C4), Auxiliares Administrativos (C5) y Personal Auxiliar Técnico (B3), concentran fundamentalmente profesionales mujeres (90 frente a 17). En concreto el grupo de profesionales auxiliares de administración tiene 50 mujeres frente a un solo hombre. Lo cual indica que más que una diferencia extendida entre los distintos grupos profesionales, se debe a mayor presencia masculina en grupos con mayor retribución.
- Es en los rangos superiores del organigrama donde se localizan las mayores diferencias salariales a favor de los hombres, tanto por número de profesionales como por tener los salarios superiores (Directores científicos-Investigadores distinguidos e investigadores principales o subdirectores).
- Dentro de las bandas salariales establecidas para cada grupo profesional en la FPS, la existencia de libertad a la hora de fijar retribuciones por parte de las personas solicitantes (generalmente, personal directivo, de investigación líderes de grupo o responsables de estructuras) puede suponer una debilidad al existir el riesgo de trasladar posibles sesgos de género a la hora de valorar retributivamente a las personas candidatas.

4.2. DAFO

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de retribuciones, en forma de matriz DAFO:



AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía.• Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RRHH en los entes instrumentales.• Desdotación o dismantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.).• Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en sus entidades.• Entorno político desfavorable para la aceptación de medidas que supongan incrementos de partidas presupuestarias de gasto o de inversión para las entidades instrumentales del sector público andaluz.• Falta de diálogo efectivo entre la Administración Pública andaluza con la representación sindical de las fundaciones que impulsan el convenio colectivo.	<ul style="list-style-type: none">• Normativa en materia de igualdad consolidada y en proceso de mejora, impulsada desde el gobierno central y el autonómico andaluz.• Impulso en la Junta de Andalucía de los planes de igualdad en general y en particular de determinadas medidas de conciliación, a través del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno⁶.• Desarrollo de un convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SSPA.

⁶ 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.



DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres en determinadas categorías profesionales.• Las categorías profesionales con menor retribución están fuertemente feminizadas.• Las categorías profesionales más masculinizadas son las que presentan un mayor nivel retributivo.• Existe flexibilidad en las últimas fases del proceso de contratación para fijar el salario de las personas candidatas dentro de los márgenes establecidos en la convocatoria, lo que podría dar lugar a trasladar sesgos de género que deriven en brecha salarial.	<ul style="list-style-type: none">• Política y gestión de RRHH centralizadas con soporte administrativo descentralizado, lo que facilitaría la transmisión y adopción de las medidas retributivas.• Existe una propuesta de sistema retributivo a raíz de la elaboración del convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SSPA, que puede servir de base para lograr una política salarial sin sesgos de género.

4.3. OBJETIVOS

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres de la FPS.

4.4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las propuestas deberían ir en las siguientes líneas:

- Sistema de fijación de salarios. El sistema de fijación de salarios establecido en el marco de la negociación colectiva (Convenio Colectivo) debe prever condiciones ligadas a puestos de trabajo con independencia de personas y estructuras. Dicho sistema ha de fomentar la igualdad entre profesionales con similares funciones y responsabilidades estableciendo retribuciones homogéneas entre esos grupos y profesionales y permitiendo márgenes lo más reducidos posible a la discrecionalidad en la fijación de las retribuciones.
- Análisis de los contratos de trabajo y las autorizaciones para hacer seguimiento de las diferencias entre los salarios autorizados y los efectivamente firmados en los contratos.
- Reducción de la temporalidad exclusivamente a circunstancias que la justifiquen:
 - Contratos formativos (prácticas) o de sustitución o interinidad según lo que permite la legislación vigente.
 - Contratos para actividades científicas según las posibilidades recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



- Aprovechamiento al máximo de las posibilidades ofrecidas por la legislación presupuestaria para incrementar el número de contrataciones indefinidas.
- Realización de una revisión del organigrama y del catálogo de puestos que permita prever y ejecutar dentro de procedimientos normalizados procesos de promoción profesional.
- Revisión y fomento de la utilización de herramientas que permitan mayor presencia del género menos representado en los grupos profesionales del organigrama (ej. posibles criterios de desempate).
- Difusión y fomento del uso de las medidas de conciliación recogidas en el eje correspondiente a esta materia para permitir la disminución del uso de reducciones de jornada o periodos de excedencia entre las empleadas de la organización. Las experiencias puestas en práctica tras la firma del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018 por el que se implantan las medidas del Acuerdo Marco de 13 de julio han puesto de manifiesto la relación existente entre medidas de conciliación y número de casos de reducción de jornada.
- Adecuación de los objetivos a alcanzar para la percepción del incentivo variable a la jornada efectivamente realizada en aquellos casos de reducción de la misma.
- Inclusión de la perspectiva de género en la valoración del catálogo de puestos.
- Auditoria salarial: cada año, la FPS presentará a la Comisión de Igualdad el registro con los valores medios de los salarios desagregados por sexos, diferenciando entre salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Sobre esta información, y si se detectara brecha o diferencias salariales entre mujeres y hombres, la Comisión negociará las medidas correctoras que estime necesarias para cumplir con el principio de igual salario para trabajos de igual valor.

EJES DE ACTUACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

5.
**CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, FAMILIAR Y
PERSONAL Y TIEMPOS DEL
TRABAJO**





5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPOS DE TRABAJO

5.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las principales conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:

- La mayoría de reducciones de jornadas que se realizan en la FPS corresponden habitualmente a las solicitadas por las mujeres. No obstante, el número total de dichas reducciones ha disminuido considerablemente a raíz de la aplicación de las medidas previstas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018⁷, por el que es posible la adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar.
- En lo que respecta a la utilización de guardias legales u otras medidas de conciliación similares, también es superior el número entre las mujeres que entre los hombres.
- Los datos anteriores coinciden con la opinión generalizada plasmada en el cuestionario de igualdad de que:
 - las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y la personal.
 - las responsabilidades domésticas pueden dificultarles acceder y permanecer en el mercado de trabajo, y acceder a puestos de más responsabilidad.
 - las medidas de conciliación facilitan que las organizaciones contribuyan a la promoción de la igualdad.

5.2. DAFO

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de conciliación, en forma de matriz DAFO:

⁷ 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



AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía.• Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RRHH en los entes instrumentales.• Desdotación o desmantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.).• Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en sus entidades	<ul style="list-style-type: none">• Normativa en materia de igualdad consolidada y en proceso de mejora, impulsada desde el gobierno central y el autonómico andaluz.• Impulso en la Junta de Andalucía de los planes de igualdad en general y en particular de determinadas medidas de conciliación, a través del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno⁸.• Desarrollo de un convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SSPA.
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Existen distintos centros de trabajo en distintas provincias con diferencias de horarios y permisos por centros de trabajo. En algunos casos se conoce de la diversidad de horarios de forma oficiosa.• La diversidad de puestos de trabajo (gestión, científico, etc.) dificulta la detección de necesidades de conciliación y la adopción de medidas homogéneas en toda la FPS.• Las mujeres suponen con diferencia el mayor porcentaje de personas que acuden a reducciones de jornada y sueldo para poder conciliar vida laboral y personal.• Se ha detectado falta de concienciación y de información sobre todo entre el personal masculino sobre la necesidad de acciones de igualdad.• El personal opina que las medidas de conciliación existentes son insuficientes.• La mayoría opina que las responsabilidades personales perjudican aspectos como el acceso al mercado de trabajo o a puestos de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Horarios de oficina de fácil flexibilización (en parte gracias al uso de sistemas de control de acceso).• Política y gestión de RRHH centralizadas con soporte administrativo descentralizado, lo que facilitaría la transmisión y adopción de las medidas de conciliación.• Existen tipologías de puestos de trabajo con posibilidad de utilizar el teletrabajo como parte de su jornada de trabajo.• Cambio cultural de la sociedad en cuanto a la importancia de la necesidad de incentivar la conciliación (aunque sea más lento de lo deseado).• Alto grado de polivalencia, formación, autonomía, eficiencia y eficacia en la plantilla, lo que puede favorecer una mayor flexibilidad de la misma para adaptarse a los cambios organizativos y a los permisos de conciliación, ofreciendo un nivel adecuado de compromiso con la organización.

⁸ Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.



5.3. OBJETIVOS DEL EJE DE CONCILIACIÓN

- **OBJETIVO GENERAL**

Proporcionar a los hombres y mujeres de la FPS un entorno laboral en el que sean capaces de equilibrar su vida profesional, familiar y personal en igualdad de condiciones.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Para conseguir el objetivo general descrito, y atendiendo a los resultados del DAFO, se establecen los siguientes objetivos específicos del eje de conciliación del Plan de Igualdad de la FPS, que son considerados en las acciones de mejora de la conciliación a través de las diversas agrupaciones:

- A. Conocer las necesidades reales de conciliación del personal la FPS.
- B. Favorecer la flexibilización en la jornada laboral para atender las necesidades de conciliación
- C. Favorecer en la FPS la corresponsabilidad entre padres y/o madres.
- D. Mejorar la concienciación entre el personal de la FPS acerca de la situación de la igualdad en general y de las medidas de conciliación en particular.

5.4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A. CONOCER LAS NECESIDADES REALES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL DE LA FPS

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.
- A través de las solicitudes formuladas por el personal de la plantilla, hacer un estudio anual que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como punto de partida para negociar medidas de implantación futura.
- Elaboración por parte de RRHH de una ficha individual de las necesidades de conciliación de cada profesional.

B. FAVORECER LA FLEXIBILIZACIÓN EN LA JORNADA LABORAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

- Posibilidad de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes (tal y como está establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) desde 1/10 hasta la ½ de la jornada laboral.

ESTABLECIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO QUE FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN SIN NECESIDAD DE RECURRIR A REDUCCIONES DE JORNADA

- Jornada laboral ordinaria de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Jornada continua u otra jornada adaptada y concretada, sin reducirla, respetando el tramo obligatorio, para las siguientes situaciones especiales debidamente acreditadas, y mientras dura la situación:



- Personal destinatario indicado en la bolsa de horas de libre disposición.
- A partir de la semana 20 de gestación.
- Durante un embarazo de riesgo sin baja.
- Víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 49.d) del EBEP.
- Permitir a las madres disfrutar de la hora de lactancia dentro del horario obligatorio, siendo tiempo recuperable el resto de jornada que supere dicha hora.
- Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, reducción de jornada de trabajo, de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma, para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones.
- Bolsa de horas de libre de disposición

En virtud de la firma del 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, el personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres (3) meses.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Esta bolsa de horas se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación de la actividad, y previa negociación en el ámbito respectivo.
- Posibilidad de realizar teletrabajo, siempre que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo. Para ello se realizará un estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en las que se podrá teletrabajar.
- La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de la actividad que se preste, la jornada de trabajo finalice a las 18.00 horas.
- Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- Se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tras justificación de la necesidad y estando sujeto a las necesidades del servicio.



- El personal que tenga menores a su cargo en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrá preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un (1) día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, en los siguientes casos:
 - Tiempo indispensable para las y los profesionales para poder asistir a consultas, pruebas o tratamientos médicos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta, prueba o tratamiento fuera de la jornada de trabajo (debe acreditarse esta última circunstancia). El justificante de asistencia deberá presentarse debidamente firmado y sellado por el centro médico o en su caso por un/a facultativo/a con número de colegiado/a.
 - Tiempo indispensable para acompañar a hijas o hijos menores de 18 años a consultas o tratamientos médicos, incluidos los relacionados con la atención temprana, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.
 - Tiempo indispensable para acompañar a consultas o tratamientos médicos a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en alguno de los siguientes casos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo:
 - a. Que dispongan de certificado de dependencia reconocido por el organismo competente en esta materia, o que al menos hayan tramitado la solicitud de dependencia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.
 - b. Que se encuentren bajo la tutela, reconocida por el organismo competente en esta materia, de la trabajadora o el trabajador.
 - c. Que dispongan de un certificado de discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente en esta materia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de que sea acompañado/a.
 - d. Situaciones de incapacidad funcional transitoria derivadas de enfermedad grave, accidente, etc. y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.
- Por matrimonio o pareja de hecho, debidamente registrada, quince (15) días.



- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Se rige por lo dispuesto en el apartado 7 de este documento, sobre violencia de género.
- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/las trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los/las trabajadores/as amenazados/as en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la FPS.
- Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.
- Compensación de horas en comisiones de servicios (a razón de 1,25 horas cada hora trabajada en sábado y de 1,5 horas para domingos, festivos y noches (entre las 22 h y 6 h am)).
- Compensación de los días de viaje con pernoctación en comisión de servicio con el número máximo de horas trabajables de la jornada laboral. Dicha compensación tendrá lugar para los días pernoctados fuera del domicilio a partir del segundo día (inclusive) de viaje, con la diferencia entre la jornada ordinaria hasta el máximo de jornada diaria (10 horas) y no afecta a estancias de más de una semana de duración, en cuyo caso habrá de analizarse con el o la responsable de la persona trabajadora.
- Seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de las solicitudes de jornada continuada aceptadas o denegadas, con su correspondiente justificación.
- Posibilidad de recuperar a posteriori las horas utilizadas de la bolsa de libre disposición mediante formación no presencial o teletrabajo. Esta medida será puesta en práctica en función de la planificación ordinaria de la formación establecida en la Fundación y de lo determinado en la medida general de teletrabajo (desarrollo del estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en los que se podrá teletrabajar).
- Con carácter extraordinario, podrá utilizarse la bolsa de horas de libre disposición acumuladas en jornadas completas siempre que exista una razón sobrevenida y justificada para ello.
- La bolsa de horas fuera del horario habitual podrá acumularse en jornadas completas sin necesidad de que medie razón sobrevenida y justificada para ello.
- Ampliación de días de permisos y de asuntos propios por antigüedad.



- Ampliación de 4 a 6 días de asuntos propios.
- Posibilidad de disfrutar de los 24 y 31 de diciembre como recuperables en aquellos centros que así lo establezcan o hayan acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso.
- Posibilidad de fraccionar por horas el 50% de los días de asuntos propios.

COORDINACIÓN ENTRE LOS HORARIOS LABORALES Y DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

- Establecimiento de tramo obligatorio de 9.30h a 13.30h en jornadas especiales establecidas en cada centro de trabajo o acordadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en su caso.
- Vinculación del periodo de vacaciones obligatorias a las vacaciones escolares y al periodo de adaptación al comienzo del curso escolar (desde la última semana de junio hasta la primera de septiembre).
- Consideración de los días laborables coincidentes con días festivos escolares como motivo de ausencia recuperable justificada, pudiéndose solicitar hasta todo el tramo obligatorio si se considera organizativamente viable.
- Asistencia a reuniones de carácter urgente o excepcional para atender asuntos de hijas o hijos menores de 18 años, requeridas por el centro educativo en horario escolar, cuando no sea factible establecerlas fuera de la jornada de trabajo, lo que deberá acreditarse mediante certificado o documento expedido al efecto por el centro educativo o, en su defecto, declaración responsable del/de la profesional indicando que, habiéndolo intentado, no ha sido posible celebrar la reunión fuera del horario de trabajo de la Fundación.
- Recogida de hijas o hijos menores de 18 años por enfermedad o accidente sobrevenido en el centro escolar, a requerimiento del centro, para acompañarlo a los servicios sanitarios.

MEDIDAS ADICIONALES A IMPLEMENTAR EN CASOS REDUCCIÓN DE JORNADA/EXCEDENCIA POR GUARDA LEGAL

- Derecho a pausa de desayuno a partir de las 25 horas semanales de trabajo, por el tiempo proporcional a la jornada efectivamente realizada.
- Aumentar la edad del o de la menor hasta 6 años (entrada en Primaria) para acogerse a la excedencia por cuidado de hijo/a con reserva de plaza durante dos años. La edad podrá ser mayor en caso de enfermedades graves, tipificadas con tal carácter en la normativa de aplicación de la Junta de Andalucía.

CUIDADOS EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN Y/O ENFERMEDAD DE FAMILIAR



- Aumentar de dos (2) a tres (3) años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes con reserva del puesto de trabajo, siempre que se disfrute por franjas mínimas de 6 meses y se entregue a su retorno informe de vida laboral que acredite que durante ese periodo no ha tenido actividad laboral alguna. En ese caso perdería el derecho de reserva de puesto de trabajo, convirtiéndose finalmente en una excedencia voluntaria y teniendo el trabajador o trabajadora, por tanto, solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación. La duración total máxima de la excedencia será aquella compatible con la modalidad y duración del contrato del/de la profesional.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud obedezca a prestar cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.
- Fraccionamiento del permiso retribuido que corresponda por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, durante el tiempo de recuperación u hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- Establecer una excedencia de duración no superior a doce (12) meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o mayor de edad que conviva con sus progenitores (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho (18) años o más si existe convivencia.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco (5) días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro (4) días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- En las hospitalizaciones o atención domiciliaria de larga duración, de familiares de primer grado se podrá complementar el permiso con teletrabajo. Esta medida será puesta en práctica en función de lo determinado en la medida general de teletrabajo



(desarrollo del estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en los que se podrá teletrabajar) y el trabajo sea compatible con la atención al familiar enfermo.

EMBARAZO, NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y LACTANCIA

- Garantizar un permiso no retribuido o recuperable, a elección de la persona solicitante, de cuatro (4) días, debidamente acreditado, para la realización de gestiones previas a las adopciones.
- Conceder una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro (4) meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- La FPS, en su ámbito, podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Permiso por nacimiento para la madre biológica:
 - a. Dieciséis (16) semanas o plazo superior si fuera aplicable (en el momento de elaboración del presente Plan veinte, 20, semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
 - b. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
 - c. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - d. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas aquí establecidas.
 - e. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.



- f. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- g. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen y previo acuerdo con la FPS.
- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente:
 - h. Dieciséis (16) semanas. Seis (6) semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - i. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - j. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
 - k. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
 - l. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas aquí establecidas en el presente artículo.
 - m. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
 - n. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la



es consecuencia del parto siempre que se produzca dentro de los veintiocho (28) días siguientes a éste.

- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de acogimiento o adopción de un hijo o hija:
 - a. Dieciséis (16) semanas de las cuales las seis semanas (6) inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.
 - b. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - c. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
 - d. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - e. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce (12) meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de dicho período cuando se dará inicio al cómputo de las diez (10) semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
 - f. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas aquí establecidas.
 - g. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
 - h. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



- i. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación convocados, previo acuerdo con la FPS.
 - j. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
 - k. Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- Permiso adicional por paternidad:

Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de la FPS dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce (12) meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El reconocimiento de este permiso adicional se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2019: (total 15 semanas).

Año 2020: (total 20 semanas).

- Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún/alguna menor de doce (12) años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- Excedencias por cuidados de hijos y familiares:

Posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por nacimiento como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y familiares de hasta el primer grado de consanguinidad que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Esta excedencia voluntaria podrá alcanzar hasta tres (3) años de duración, teniendo derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de duración. No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

- Plan de acogida para profesionales a la vuelta de los permisos disfrutados tras el nacimiento de hijos o excedencia.

C. FAVORECER EN LA FPS LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE AMBOS PROGENITORES

- Lactancia corresponsable: permiso retribuido de una hora hasta que el o la menor cumpla 16 meses, para el otro progenitor/a, o acumulable en días completos.
- Incorporación en guía de conciliación de las medidas específicas para el otro progenitor/a con el fin de que estos sean disfrutados.
- Permiso retribuido para acompañamiento de la pareja a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.



D. MEJORAR LA CONCIENCIACIÓN ENTRE EL PERSONAL DE LA FPS ACERCA DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN GENERAL Y DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN PARTICULAR

- Elaboración de una guía para la conciliación que recogerá todos los derechos y medidas en este ámbito.
- Comunicación de cualquier nueva medida o derecho aplicable a los y las profesionales de la FPS por correo electrónico y las intranets de los diferentes centros de trabajo.
- Disposición proactiva de los departamentos de RRHH frente al acogimiento de las medidas de conciliación por parte de los y las profesionales (“gestor/a de conciliación”).
- Implantación de protocolo de FPS ante nacimiento de hijo/a (notificación de enhorabuena).
- Desconexión digital. Elaboración de un listado de buenas prácticas.
- Difusión mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las que amplía el Plan de Igualdad, así como comunicar los disponibles en la Fundación que mejoren la legislación, entregando esta información en mano, incluso a las nuevas incorporaciones.

6.

ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Y SALUD LABORAL





6. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Y SALUD LABORAL

6.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las **conductas de acoso** en el ámbito laboral no son sólo **reprobables desde el punto de vista ético**, sino que, además, son **contrarias al ordenamiento jurídico**.

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Se trata de un procedimiento que puede convertirse en disciplinario, que exige una investigación minuciosa, tanto en relación a la persona supuestamente acosadora, como en relación a la víctima.• Las restricciones presupuestarias que han marcado la última década han debilitado los recursos públicos disponibles al asesoramiento y financiación de actuaciones en materia de igualdad y prevención del acoso.	<ul style="list-style-type: none">• Existencia de normativa que regula y protege frente a casos de acoso laboral, sexual, por razón de género o cualquier tipo de acoso por discriminación.• Existencia de protocolos de acoso de referencia en la Administración Pública Andaluza.
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Existe desconocimiento entre el personal de la FPS de los distintos tipos de acoso, en especial del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none">• Existencia de un Protocolo de Acoso para toda la FPS que dota de garantías y procedimiento claro al personal de toda la FPS.• Formación específica en materia de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo de los miembros (titulares y suplentes) de la Comisión de Investigación.• El Protocolo se encuentra adecuadamente difundido a todo el personal, el cual tiene a su disposición la última versión en todo momento.



Encuesta de percepción

En la encuesta realizada a la plantilla de la FPS no se incluyó ninguna cuestión relacionada con supuestos de acoso, al estar la misma más centrada en la percepción de la materia de igualdad entre hombres y mujeres.

6.2. OBJETIVOS DEL EJE

1. Evitar en lo posible situaciones de acoso.
2. Evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, procurando minimizarlo.
3. Resolver, una vez producidas, conductas de acoso, siguiendo el procedimiento establecido en el propio Protocolo.
4. Restituir en la medida de lo posible a las personas que hayan sufrido situaciones de acoso.

6.3. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el Protocolo y siguiendo los principios de la **acción preventiva** recogidos en la normativa laboral, la FPS persigue el **objetivo**, en primer lugar, de **intentar evitar el riesgo de que se produzcan este tipo de situaciones**, si fuera posible; y si no lo fuera, de evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, a través del sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, a través de:

- **ACCIÓN PREVENTIVA**

Que deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación para todos los y las profesionales en esta materia.
- Respetar los **criterios establecidos por la organización para un diseño adecuado del trabajo**, teniendo en cuenta factores psicosociales.
- Diseñar y aplicar una **adecuada política de evaluación y control de los riesgos**, realizando Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, en todos los Centros y estructuras de la FPS, cuando fuese necesario. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

- **ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

De forma complementaria a las actuaciones preventivas generales, se desarrollarán estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer **instrumentos** de identificación precoz de conflictos y **procedimientos** para la resolución de los mismos.
- Integrar en la **formación continua del personal directivo, a los miembros activos o suplentes de la Comisión de Investigación permanente**, una definición clara de conductas



“obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función directiva como en la conducta de su personal.

- Difundir **el Protocolo de Acoso y otros recursos relacionados** a través de las intranets y de otros medios de comunicación. Proporcionar **información de la existencia del Protocolo de acoso, incluidos los manuales de acogida de los y las profesionales**, y sobre dónde se encuentra depositado o es accesible.
- Establecer **canales de comunicación** (buzón, correo electrónico de la Comisión de Investigación o teléfono) a través del cual se puedan **realizar consultas y recibir asesoramiento informativo** sobre acoso, que proteja el anonimato del comunicante, si éste lo desea.
- Informar **sobre la existencia de herramientas** que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las **situaciones concretas del presunto acoso**.
- **Actualizar este Protocolo con la periodicidad** que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FPS se conciencien y se responsabilicen **en ayudar a garantizar un entorno de** trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización.

- **PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS AFECTADAS**

- La FPS adoptará las medidas preventivas y correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de todos los y las profesionales.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente, siempre que esto fuera posible, con el objeto no solo de restituir sino de eliminar los riesgos de nuevos comportamientos similares a los anteriores.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo tendrán los mismos derechos que sean reconocidos a las personas víctimas de violencia de género.

EJES DE ACTUACIÓN DEL

PLAN DE IGUALDAD

7.

VIOLENCIA DE GÉNERO





7. VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- **SITUACIÓN PREVIA**

La FPS, como entidad comprometida con la lucha contra la violencia de género, abarca esta materia en un capítulo propio, titulado derechos de las víctimas de violencia de género, del convenio colectivo que se está negociando en la actualidad entre las Fundaciones Gestoras del Sistema Sanitario Público de Andalucía que forman parte del sector público de la Junta de Andalucía y la RLT de dichas entidades.

En este sentido, la FPS considera la violencia de género como un riesgo grave para las mujeres que trabajan en dicha organización, y se compromete a adoptar todas aquellas medidas que sean necesarias para combatirla y para que toda la plantilla tome conciencia de su importancia. Asimismo, difundirá los medios disponibles para tutelar a las posibles víctimas, incluyendo las medidas recogidas en el referido convenio.

En relación con lo anterior se especifica que se adoptarán medidas, conforme a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, para satisfacer las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, incluyendo la formación, la asistencia sanitaria y social, y el asesoramiento jurídico.

Por último, cabe mencionar que la FPS no ha sido informada hasta la fecha de ningún caso de violencia de género entre sus trabajadoras.

- **RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO**

En la encuesta realizada a la plantilla de la FPS no se incluyó ninguna cuestión directamente relacionada con supuestos de violencia de género, al estar la misma más centrada en la percepción de la materia de igualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, se incluyó una pregunta en la que se hacía alusión a la violencia de género, en relación a si la persona consideraba que la constitución de la Comisión de Igualdad sería útil para contribuir a dar a conocer las medidas existentes en materia de violencia de género, a la que hubo un consenso superior al 70% entre hombres y mujeres al responder afirmativamente.

Hasta la fecha a la FPS no le consta ningún caso de violencia de género entre sus trabajadoras.



DAFO

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
	<ul style="list-style-type: none">• Existe normativa y recursos institucionales que regulan y protegen frente a la violencia de género.• Existencia de protocolos de referencia en el entorno de la Administración Pública andaluza para la actuación frente a la violencia de género en las organizaciones.
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento de lo que es violencia de género en la plantilla.• Ausencia de procedimiento en la FPS ante posibles situaciones de violencia de género entre el personal de la FPS.• Ausencia de cuestionarios específicos dirigidos a detectar posibles casos de violencia de género entre la plantilla.	<ul style="list-style-type: none">• Existencia de un Protocolo de Acoso y de una Comisión de Investigación en el seno de la Comisión de Igualdad, que podría dar soporte inicial con un mínimo de garantías ante posibles situaciones de violencia de género que pudieran presentarse en la FPS.



7.2. OBJETIVOS DEL EJE

1. Combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género.
2. Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.3. MEDIDAS DE TUTELA DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La FPS persigue el **objetivo**, en primer lugar, de **combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género**; así como **ofrecer medidas de tutela a favor de las víctimas de dicha violencia**, siendo las siguientes:

- Se establecerá, dentro de un Procedimiento corporativo de RRHH, la acreditación necesaria para demostrar la condición de violencia de género para que se puedan aplicar las medidas oportunas. P.ej. Denuncia o parte en un Centro de Información a la Mujer, o parte de lesiones o informe médico de un servicio de Salud, Asuntos Sociales, o cualquier organismo público que intervenga etc.
- Se garantizará que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa de aplicación (el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004, Estatuto Básico del Empleado Público en su versión actualizada. Entre dichos derechos se incluyen:
 - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (jornadas flexibles) durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación, según el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, y con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la entidad durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de Violencia de género pueda normalizar su situación. Este periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que la protección efectiva de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso podrá prorrogarse por un período adicional de tres (3) meses. A partir de este momento, si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, la autoridad judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.
 - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos e reducción o reordenación de su



tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

- Las faltas de asistencia de la persona trabajadora víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de faltas justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Estas faltas no computarán a efectos de lo dispuesto por el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.d) del EBEP.
- La trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el presente Plan de Igualdad de aplicación o, en la FPS, de conformidad con el artículo 49.d) del EBEP.
- En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos, de acuerdo con el artículo 49.d) del EBEP.
- Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
 - Informar los datos del acosador potencial o real a los Controles de seguridad y acceso del centro de trabajo de la Fundación donde trabaja la empleada para que se asegure que éste nunca entre en el recinto.
 - Posibilidad de solicitar excedencia por seis (6) meses ampliables hasta doce (12) meses con reserva del puesto de trabajo.
 - Flexibilidad para la concesión de anticipos, con facilidades de pago/descuento.
 - Ayudas económicas para situaciones de emergencia en casos de Violencia de género, como anticipo de nómina.
 - Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género. Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de Violencia de género que la soliciten.
 - Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de la Fundación) para la protección de las víctimas de violencia de género.
 - Las salidas de duración determinada durante la jornada de trabajo para realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales o comisarías, acudir a consultas de tratamiento psicológico y servicios asistenciales, o con el fin que pueda normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia serán consideradas como permisos retribuidos.
 - Prohibición expresa de hacer públicos los horarios o turnos de la trabajadora víctima de violencia de género



- Se atenderá especialmente a las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección. En este sentido, garantizarán su derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la FPS pudiera tener vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; y promoverá que puedan acceder a puestos de trabajo en otras Fundaciones Gestoras de la Investigación del SSPA del sector público.
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de entre un tercio o de la mitad de la misma, con una reducción proporcional de retribuciones, que se prolongará durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad y la recuperación de la persona que la sufre. Se especifica que la trabajadora que haga uso de este derecho podrá elegir el horario de trabajo resultante de esta reducción.
- Incremento de la bolsa de horas de libre disposición del 5% al 10% para las víctimas de violencia de género.
- En el caso de que se dé un caso en la FPS en el que la violencia de género se haya producido en una pareja cuyos miembros trabajen dicha entidad, ésta garantizará que ambos no coincidan en horario ni en lugar para garantizar la seguridad de la víctima, y velará por el cumplimiento de órdenes de alejamiento en vigor, si existieran.



VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

VIGENCIA

La Comisión de Igualdad de la FPS acuerda que la vigencia inicial del Plan será de 4 años, prorrogables por acuerdo de las partes en tanto no esté negociado un nuevo Plan de Igualdad para la organización.

COMPROMISO

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

Para ello, la Comisión de igualdad se compromete a:

1. Realizar un calendario con las diferentes actuaciones de desarrollo de todas las acciones y medidas pactadas en el presente Plan de Igualdad.
2. Celebrar reuniones de seguimiento semestrales, con un orden del día y la información necesaria entregada como mínimo dos semanas antes de la fecha pactada para la citada reunión. En el orden del día se detallarán las áreas de actuación y los objetivos y medidas a tratar, así como los indicadores que se van a desarrollar en la reunión.
3. Mantener reuniones de evaluación anuales, con un orden del día y la información necesaria, entregada como mínimo un mes antes de la fecha pactada para la citada reunión. En el orden del día se detallarán las áreas de actuación y los objetivos y medidas a tratar, así como los indicadores que se van a desarrollar en la reunión.
4. Cualquiera de las partes puede convocar alguna reunión extraordinaria, avisando con el tiempo suficiente de antelación por cualquier causa que se considere importante, así como proponer nuevos indicadores de seguimiento y evaluación si se estima que con los actuales no se tiene la información necesaria o suficiente.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

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



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

METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

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

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

Se redactará un acta, de forma consensuada entre todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

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

REUNIONES DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad se reunirá cada 6 meses, con objeto de realizar un seguimiento de las acciones planteadas en cada uno de los ejes de intervención.

Con carácter general, las reuniones se celebrarán:

Durante el primer trimestre: para el cierre del año anterior.

Durante el tercer trimestre: para analizar el año en curso.

NIVEL DE EJECUCIÓN

En primer lugar, se analizará el nivel de ejecución de cada una de las acciones acordadas en cada uno de los ejes de intervención. Y, seguidamente, se procederá a cumplimentar los indicadores de seguimiento propuestos en cada eje de intervención.



NOMBRE DE EJE DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Acceso/contratación; Promoción y Formación; etc.					
Nombre de las acciones o medidas del Plan de Igualdad	Nivel de ejecución de la medida o acción				
	No comenzada	Bajo	Medio	Alto	Finalizada

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se presentan una serie de Indicadores de seguimiento que se establecen como punto de partida y modelo, pudiendo planificarse otros nuevos desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

A. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Vigilar periódicamente la distribución por sexo de la plantilla para lograr una presencia más equilibrada. Para ello se realizará una evaluación impacto de género en las pruebas de selección. Se facilitará a la Comisión de Igualdad en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de selección que se pongan en marcha, desglosando por género, el número de procesos, el porcentaje de candidaturas presentadas y el porcentaje de personas finalmente seleccionadas.

Nº de acciones formativas y materia, duración de los mismos, y número y porcentaje de participantes de responsables de personal, mandos intermedios y responsables en los procesos de selección desagregados por sexo en la formación.

Número de procesos de selección convocados en la FPS.

Grado de sistematización de los procesos de selección: número de criterios de selección, grado de adecuación de los mismos, con respecto a si cumplen neutralidad y objetividad en cuanto al género; definición, prioridad de criterios, etc.

Tipo de difusión de las convocatorias de selección (lenguaje empleado, formato y soporte de convocatorias de vacantes publicadas).

Número y porcentaje de personas candidatas desagregadas por sexo y por tipo de vacante.

Número de contratos por sexo y por categoría profesional, tras los procesos de selección.

Número y tipo de acciones positivas emprendidas y número de contratos por sexo y categoría profesional desde la puesta en marcha de acciones positivas.

Incremento de mujeres y hombres (en números y en porcentaje) en los departamentos y/o categorías donde se hallen subrepresentadas o subrepresentados.



Nº de acuerdos de colaboración y programas de sensibilización y número y tipo de centros educativos, con los que se han suscrito dichos acuerdos o programas.

Tipo de consulta a la plantilla empleada para conocer los motivos de las bajas voluntarias, número personas consultadas por sexo y por perfil profesional, y resultados obtenidos según sexo y perfil profesional y tipo de medidas adoptadas en función de los resultados.

Revisión de la composición por sexo de todas las categorías y grupos profesionales y departamentos con el fin de verificar si se tiende hacia un equilibrio entre los sexos dentro de la Fundación.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

B. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Establecer los medios necesarios para conocer los porcentajes de personas (segregados por sexos) que han participado en los procesos de promoción, y realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes a la Comisión de Igualdad.

Dificultades detectadas en las mujeres para participar en los procesos de promoción y medidas y estrategias adoptadas para solventar dichas dificultades.

Número de procesos de promoción puestos en marcha en la FPS.

Grado de sistematización de los procesos de promoción: número de criterios, grado de adecuación de los mismos, respecto a si cumplen la neutralidad y la objetividad en cuanto al género: definición, prioridad de los mismos, etc.

Tipo de difusión de las convocatorias de promoción (lenguaje empleado, formato y soporte de convocatorias de vacantes publicadas) y número de personas por sexo y perfil profesional destinatarias.

Número y porcentaje de personas candidatas en los procesos de promoción, desagregadas por sexo y por tipo de vacante.

Número de personas promocionadas por sexo y por categoría profesional tras los procesos de promoción.

Número y tipo de acciones positivas emprendidas y número de promociones por sexo y categoría profesional, desde la puesta en marcha de las acciones positivas.

Nº de personas por sexo y por categoría laboral que, disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (maternidad/paternidad, lactancia, reducción de jornada por guarda legal, excedencias), participan en los procesos de promoción.

Tipo de difusión dirigida específicamente a mujeres y número de trabajadoras informadas de los procesos de promoción.

Incremento de mujeres y hombres (en números y en porcentaje) en los puestos de responsabilidad, donde se hallen subrepresentadas o subrepresentados.



Número y porcentajes de personas (desagregados por sexos) que han participado en los procesos de promoción, y realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes a la Comisión de Igualdad.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

C. FORMACIÓN

Informe anual con la formación recibida por mujeres y hombres en la Fundación, número de horas y cursos realizados.

Información sobre el número de cursos en los que se ha incluido algún contenido relacionado con la igualdad de oportunidades y con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Análisis de las ofertas publicadas para promocionar, del lenguaje utilizado para las vacantes, de los cursos, etc.

Número de cursos por temática para desarrollo de carrera profesional y personal y número de trabajadoras identificadas como promocionables, que hayan participado en los mismos por categorías y departamento o área de producción.

Grado de inclusión del módulo de sensibilización en igualdad de oportunidades, en determinadas acciones formativas dirigidas a la plantilla: número y materia de acciones formativas que se ha incluido este módulo, número de personas participantes desagregado por sexo, categoría laboral y/o área o departamento.

Número de horas y cursos dedicados a la formación en igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tipo de difusión de la oferta formativa y grado de difusión de la misma.

Número de mujeres que participan en la formación por materias, por categoría laboral y por departamento y/o áreas de producción.

Número de personas que participan en la formación. tras un permiso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (excedencias, maternidad, etc.).

Número de horas dedicadas a la formación en la plantilla y número de horas y tipos de formación impartidas en horario laboral y fuera de horario laboral.

Número de horas y tipo de formación impartidas dentro y fuera del centro de trabajo.

Número de materiales formativos de la FPS revisados desde el punto de vista del lenguaje y comunicación no sexista, siempre y cuando sea elaborado por la FPS.

Informe anual con revisión del número de personas que han participado en la formación (por materia, lugar y horario de impartición), desagregadas por sexo, número de hora, cursos realizados y comparativa con datos de la plantilla participante en la formación obtenidos en el diagnóstico inicial.



Número de solicitudes de adaptaciones horarias en la impartición de formación y número de aceptadas y de denegadas

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas

D. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Informe sobre la campaña realizada y medios de difusión utilizados.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

E. RETRIBUCIONES

Número de informes realizados sobre la retribución media (conceptos salariales y extrasalariales) de la plantilla, desagregada por sexo y por categorías laborales.

Tipo de procedimiento seguido para el análisis de los puestos de trabajo (contenido, funciones, responsabilidades, condiciones y cualquier aspecto que les rodean) y la descripción de los mismos.

Tipos de puestos analizados.

Número de discriminaciones retributivas en general y número y porcentaje discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

Medidas establecidas para la corrección de discriminaciones retributivas, por razón de sexo detectadas, si las hubiera.

Grado de corrección de las desigualdades en la retribución de mujeres con respecto a hombres (comparativa con el diagnóstico inicial).

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Número de mejoras de derechos y permisos a la legislación en materia de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo incluidas en las acciones/medidas en el área de actuación de “Conciliación de la vida personal, familiar y profesional” de este Plan de Igualdad.

Grado de actualización en el convenio colectivo de los permisos y derechos a la legislación vigente.

Grado y tipo de difusión de la actualización de derechos y permisos, así como de las mejoras a la legislación acordados en el Plan de Igualdad y en el convenio colectivo.

Nº de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de la FPS.



Nº de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas.

Procedimientos y herramientas empleadas para la recogida de datos sobre absentismo en la FPS desagregados por sexo y motivos del mismo.

Número de personas desagregado por sexo, que hacen uso de los permisos y derechos, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y número de personas que se han beneficiado de las mejoras para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Relación de personas que promocionan en la FPS y el uso que realizan de los derechos y permisos de conciliación, de cara a analizar si el disfrute de estos implica un impacto negativo para el desarrollo profesional dentro de la Fundación.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas

G. COMUNICACIÓN

Nivel de difusión del Plan de Igualdad a la plantilla.

Registro y publicación del Plan de Igualdad en la Autoridad Laboral competente.

Número de documentos y publicaciones cuyo lenguaje e imágenes han sido revisadas y modificadas.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

H. EJE DE SALUD LABORAL

Prácticas de prevención de riesgos laborales, enfocadas a la salud de las trabajadoras embarazadas que se han puesto en marcha.

Grado de difusión a la plantilla, de las mejoras acordadas para las trabajadoras embarazadas y número de trabajadoras embarazadas, que se acogen a las mismas por categoría laboral y por departamento o área.

Indicadores de género incluidos en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral e impacto de género detectado en los mismos.

Número de cursos de formación, número de horas y contenidos que se han impartido en materia de gestión de la salud laboral desde una perspectiva de género. Número de personas, desagregado por sexo, del Servicio de Prevención, así como de los Comités de Seguridad y Salud que han participado en la formación sobre salud laboral desde una perspectiva de género.

Número y denominación de puestos de trabajo que están exentos de riesgos para la salud de las trabajadoras embarazadas.

Pruebas realizadas a las trabajadoras.



Grado de inclusión de riesgos específicos de género y medidas preventivas en el plan de prevención de riesgos laborales de la FPS (evaluación y prevención de riesgos laborales).

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

I. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ante la Comisión de Igualdad se presentará un informe anual sobre el número de quejas y/o denuncias presentadas y el resultado del o los procedimientos.

Se realizará una valoración de las personas integrantes de la Comisión de Acoso sobre las posibles incidencias en el o los procedimientos, de cara a corregir errores o lagunas del protocolo.

J. VIOLENCIA DE GÉNERO

Número de trabajadoras por categoría laboral y departamentos que se acogen a los derechos reconocidos por la legislación vigente, en materia de violencia de género y aquellas que se acogen a las medidas del presente Plan de Igualdad.

Número de trabajadoras por categoría laboral y departamento que se acogen a medidas en materia de violencia de género acordadas en el Plan de Igualdad de la FPS.

Número de víctimas de violencia de género contratadas en la FPS por categoría laboral y departamento o área funcional.

Medidas acordadas para la no coincidencia en el centro de trabajo (turnos, departamentos, secciones, etc.) de la víctima de violencia de género y la persona agresora.

Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.

Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

COMPROMISO

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

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

CALENDARIO



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

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

La vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro (4) años, prorrogables, realizando seguimientos semestrales y evaluaciones anuales.

EJES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación debe referirse a los tres ejes sobre los que se articula la valoración de una intervención social, como la que constituye un Plan de Igualdad en una organización: evaluación sobre los **resultados**, sobre el **proceso**, así como sobre el **impacto del Plan de Igualdad en la FPS**.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

¿En qué grado se han cumplido los objetivos definidos para cada acción?

¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?

¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?

¿Se han realizado todas las medidas o acciones propuestas? En caso negativo ¿por qué? ¿Se han detectado nuevas carencias o necesidades en materia de igualdad? ¿cuáles? ¿Qué acciones requeriría la entidad para subsanarlas?

Según las necesidades contempladas: ¿se ha alcanzado el objetivo propuesto en el plan?

Según los objetivos específicos de cada acción: ¿en qué medida se han cumplido de acuerdo con los indicadores identificados en el plan?

Según las actividades: ¿Se han realizados todas las actividades propuestas? En caso negativo indicar las causas. ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones? En su caso ¿se han realizado?

EVALUACIÓN DEL PROCESO

¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas?

¿Qué dificultades se han encontrado en su puesta en marcha?

¿Qué soluciones se han tomado?

¿Se han producido cambios en las acciones y desarrollo del Plan?



¿Qué tipo de cambios?

Según los recursos humanos: ¿Se ha implicado toda la Fundación en el proceso? ¿En qué grado?
¿Qué personas han participado?

Según los recursos materiales y económicos: ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto?

Según el calendario: ¿Se ha seguido la propuesta en el plan? ¿Se ha modificado? ¿Ha sido la adecuada?

EVALUACIÓN DEL IMPACTO

¿En qué estado se encuentra la FPS en relación a la igualdad de género tras la ejecución del plan?

¿Se ha producido cambios en la cultura de la FPS?

¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?

¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo y actitudes y opiniones de la plantilla, en las prácticas de RR.HH? ¿En qué consisten esos cambios?

PROPUESTAS DE MEJORA O PROPUESTAS DE FUTURO

Una vez finalizado el proceso de seguimiento y evaluación, de implementación del Plan de Igualdad, la siguiente fase es la formulación de propuestas de medidas que mejoren el diseño o el proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Será la Comisión de Igualdad la encargada de plantear las propuestas de mejora y nuevas estrategias en función de los resultados obtenidos tras el seguimiento y la evaluación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se presentan una serie de Indicadores de evaluación que se establecen como punto de partida y modelo, pudiendo planificarse otros nuevos desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE RESULTADO

Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas en la FPS previstas en el plan: En el caso de que no se hayan concluido o iniciado, continuar o comenzar las acciones

Nivel de ejecución del Plan de Igualdad: Número de acciones de las propuestas en el plan realizadas, número de acciones no contempladas en el Plan original se han introducido y desarrollado. Nº, perfil y sexo de personas beneficiarias de medidas.

Grado de desarrollo de objetivos planteados: Nº y tipo de objetivos específicos marcados para cada acción, que se han alcanzado tras el desarrollo de acciones. En el caso de que no se hayan alcanzado porque no se han finalizado las acciones, continuar su desarrollo y seguimiento.

Si las acciones se han desarrollado y finalizado y, aún así, no se ha logrado, habría que revisar el proceso para corregir posibles errores, adaptar las acciones o incluir nuevas acciones.



Relación entre objetivos y nivel de ejecución: Nº y tipo de objetivos específicos marcados para cada acción logrados; nº y tipo de acciones del plan desarrolladas y nivel de ejecución del cronograma planificado en el plan.

Efectos no previstos del Plan de Igualdad en la FPS: Resultados no previstos, que se han producido como consecuencia del desarrollo del plan. Si se obtuviera resultado negativo no previsto, revisar su desarrollo de cara a aplicar medidas para su corrección.

Formalización del compromiso de la FPS con la igualdad de oportunidades: Si se ha formalizado el compromiso de forma escrita en algún documento y si éste se ha difundido entre toda la plantilla.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE PROCESO

Detección de necesidades informativas, formativas, de difusión: ¿Cuántas necesidades se han detectado y de qué tipo? ¿Cómo se ha detectado? En el caso de que se detecten nuevas necesidades deberán plantearse nuevas acciones para cubrirlas.

Grado de sistematización de procedimientos: ¿Qué procesos se han sistematizado? ¿En qué documentos se han recogido? Los procedimientos deben sistematizarse y recogerse en algún documento que se difunda entre la plantilla, especialmente entre personas y departamentos responsables de su puesta en marcha.

Grado de información y difusión entre la plantilla de los procedimientos: ¿Se han difundido de los procedimientos sistematizados? ¿Cuántos documentos se han difundido?; tipo de difusión realizada; nº, sexo y perfil profesional de las personas destinatarias y tipo de documentos que han recibido.

Grado de adecuación de los recursos humanos: Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en la ejecución de las acciones. Relacionar los recursos humanos disponibles y en nivel de desarrollo de la acción. En el caso de que hayan sido insuficientes y este factor tenga relación con que no se haya desarrollado la acción, habrá que adecuarlos para su correcta ejecución.

Grado de adecuación de los recursos económicos y materiales: Nº, tipo y cantidad de recursos materiales y económicos utilizados para el desarrollo de cada acción. Relacionar los recursos económicos y materiales disponibles y en nivel de desarrollo de la acción.

Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información: Nº, tipo, forma y finalidad de empleo de herramientas de recogida y de difusión.

Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha: Nº, tipo y frecuencia de los mecanismos de seguimiento, grado de cumplimiento de la calendarización, adecuación de criterios y herramientas de seguimiento diseñados inicialmente.

Adecuación del plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla): ¿Qué necesidades de la plantilla de las detectadas en el diagnóstico inicial se han cubierto?

Incidencias, dificultades y necesidades en la ejecución del Plan de Igualdad: Dificultades o necesidades surgidas durante el desarrollo del Plan de Igualdad, así como las derivadas a causa del diseño del mismo.

Soluciones aportadas a las incidencias o dificultades



INDICADORES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

Grado de reducción de las desigualdades o desequilibrios por razón de sexo en la plantilla. Comparación de datos actuales de la plantilla con los obtenidos en el diagnóstico inicial. **Entre los indicadores que miden las posibles discriminaciones por razón de sexo, habría que medir:**

Disminución de *segregación sexual vertical*: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial por clasificación profesional (categorías y grupos profesionales) y sexo.

Disminución de la *segregación sexual horizontal*: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, por departamentos o áreas funcionales y sexo. También es un indicador la comparación de la plantilla por clasificación profesional o grupos profesionales y sexo.

Aumento de participación femenina en la formación de la FPS: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial en la formación (acciones formativas por temática, horario de impartición, lugar de impartición etc.) por sexo.

Uso de medidas de conciliación: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, sobre el uso de derechos y permisos de conciliación por sexo.

Corrección de las posibles desigualdades en la retribución de mujeres con respecto hombres: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial sobre la estructura retributiva y la retribución (salario base + plus) percibida por hombres y mujeres.

Mejoras de las condiciones de conciliación: Comparación de las medidas de conciliación actuales con las detectadas en el diagnóstico inicial.

Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo: Nº, sexo y perfil profesional de personas que han participado en acciones de sensibilización. Comparación de la sensibilización y concienciación de la plantilla (recogida en cuestionario a la plantilla del diagnóstico inicial), antes del desarrollo de las acciones con los actuales resultados sobre concienciación (nuevo cuestionario).

Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla y de la dirección en los que se identifique mayor igualdad entre hombres y mujeres: Nº, sexo y perfil de plantilla y personal de la Dirección, que hayan participado en acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades; cambios en la gestión por parte del equipo Directivo, en los que se haya integrado la igualdad de oportunidades; uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones de la FPS; comparación de las actitudes de la plantilla (recogidas en el cuestionario a la plantilla para el diagnóstico inicial) con las actuales (cuestionarios).

Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades: Nº, sexo y perfil de personas que han participado en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades. Comparación de las valoraciones (recogidas en el cuestionario de la plantilla para el diagnóstico inicial) con las actuales.



Cambios en la cultura organizativa de la Fundación: Si se ha recogido o formalizado el compromiso de la FPS con la igualdad de oportunidades, si se ha difundido este compromiso a la plantilla, si se ha integrado en las políticas y prácticas de gestión, especialmente, en la de recursos humanos, si se ha integrado y revertido las medidas en el convenio colectivo o acuerdo de la FPS.

Cambios en la imagen y comunicación de la FPS: Empleo de lenguaje no sexista.

Cambios producidos en las relaciones externas de la FPS: Difusión de este compromiso y grado de integración en las actividades y relaciones con empresas externas.

PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD



Versión aprobada el 18 de diciembre de 2019



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD