



Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	3
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	4
3. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
4. OBJETIVOS	7
5. MEDIDAS A IMPLANTAR E INDICADORES.....	8
6. VIGENCIA Y PLAZOS PARA LA IMPLANTACIÓN.....	30
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, creada en virtud del artículo 18.1 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, se configura como agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

En la exposición de motivos de los Estatutos de la Agencia, aprobados por Decreto 101/2011, de 19 de abril, establece que *la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, exige la aplicación de sus principios y preceptos a toda la legislación y actividad. Principios y preceptos que deben ser especialmente aplicados en el ámbito de los servicios sociales, ya que por su propia naturaleza resultan esenciales para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.* En el artículo 30.2 se establece que *el plan inicial de actuación determinará los plazos para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales, igualdad, calidad y, en su caso, el de responsabilidad social corporativa.*

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en su artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

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, establece en su artículo 32 "Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública" lo siguiente: *"1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás 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".*

Por último mencionar la Disposición Adicional Segunda de los Estatutos de la Agencia, aprobados por Decreto 101/2011, de 19 de abril, en relación con el régimen de integración del personal laboral de la Fundación Andaluza de Servicios Sociales (FASS) y de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias e Incorporación Social (FADAIS), establece que “los convenios colectivos, así como los acuerdos derivados de la interpretación de éstos aplicables a las entidades extinguidas seguirán rigiendo los derechos y obligaciones del personal laboral procedente de dichas entidades, en tanto se apruebe un nuevo convenio aplicable al mismo”.

En virtud de esta norma, las condiciones laborales del personal de la Agencia se han venido regulando por lo dispuesto en los convenios colectivos que eran de aplicación en las citadas fundaciones hasta la publicación de la Por último, debe tenerse en cuenta la Resolución de 22 de octubre de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica Convenio Colectivo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, suscrito por la representación legal de la Agencia y la de los trabajadores y trabajadoras, en fecha 21 de septiembre de 2018.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Agencia, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la

discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Agencia acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad mediante la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Agencia y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

3. COMISIÓN DE IGUALDAD

Por todo lo anterior, el 28 de noviembre de 2013 se celebró una reunión convocada por la persona titular de la Dirección Gerencia en la que se acordó la constitución de la Comisión de Igualdad de la Agencia. Así, el 6 de marzo de 2014 se acordó la constitución de un equipo técnico para la elaboración del informe diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia.

El informe diagnóstico en materia de igualdad de la Agencia se presentó a la Comisión de Igualdad el 21 de mayo de 2015 y nos ofrece un análisis 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 su asentamiento en la cultura de la organización. Para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno

y, finalmente, de formulación de propuestas para su consideración en la elaboración del Plan de Igualdad.

De esta forma, el diagnóstico se convirtió en un instrumento necesario e imprescindible para que la elaboración del Plan de Igualdad de la Agencia se base en la realidad y necesidades concretas de las personas que trabajan en esta entidad, promoviendo 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.

Es importante destacar que el personal de la Agencia tiene diversas formas de adscripción a la misma, personal laboral y personal funcionario, con diferentes normativas de aplicación. El diagnóstico se realizó sobre el análisis de la situación del personal regido por contrato laboral. No obstante, en algunas partes del mismo, como la opinión de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades, se tuvo en cuenta tanto al personal laboral como al funcionario.

El análisis se realizó a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- a) Documentación interna de la Agencia.
- b) Datos sobre la composición de la plantilla en relación a su situación en la Agencia, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y el uso de medidas de conciliación. Esta información sirvió para:
 - Conocer 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.
 - Conocer el 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.
 - Aportar información sobre la estabilidad de las trabajadoras y trabajadores en la Agencia.

- c) Entrevistas personales con la Jefatura de Recursos Humanos y representantes sindicales en la Agencia, así como la entonces Jefatura de Formación, Información y Comunicación, para conocer el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la igualdad de oportunidades en la empresa.
- d) Cuestionarios dirigidos a las personas trabajadoras para conocer sus opiniones y percepciones respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en general, y en particular en la Agencia.

En todo el proceso desarrollado para la elaboración del diagnóstico estuvieron implicados la Dirección-Gerencia, la Secretaría General, y las Áreas de Dependencia y Autonomía y Drogodependencias e Inclusión, con todas sus Jefaturas adscritas, así como los Servicios Territoriales y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

4. OBJETIVOS

Los principales objetivos del Plan de Igualdad son:

- ▶ Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la Agencia.
- ▶ Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ▶ Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.

Para alcanzar los objetivos anteriores se establecen una serie de medidas divididas en los siguientes ejes:

1. Medidas transversales para incorporar la perspectiva de género.
2. Formación.
3. Salud Laboral.

4. Provisión de puestos.
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Política salarial.
7. Violencia de género.

5. MEDIDAS A IMPLANTAR E INDICADORES

El Plan de Igualdad incluye las siguientes medidas:

EJE 1: MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.1 Explicitar en los documentos estratégicos de la Agencia su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio de la organización. Los documentos son:

- **Informe ejecutivo.**
- **Plan plurianual de gestión y, en su caso, en sus correspondientes planes de acción anual.**
- **Plan de formación.**
- **Política de calidad y medio ambiente.**
- **Política de prevención de riesgos laborales.**
- **Código ético**

Indicador: Porcentaje de documentos estratégicos elaborados que tienen incluido el compromiso con la igualdad.

Estándar: 100%

1.2 Proporcionar anualmente a la Comisión de Igualdad, en el primer trimestre del año, información del ejercicio anterior desagregada por sexo, de cuestiones relevantes relativas al personal de la Agencia que son: permisos y reducciones de jornada (art. 35 CC), Permisos por razones personales o particulares (art. 36 CC), Licencias no retribuidas (art. 37 CC), Reducciones de jornada (art. 38 CC), Excedencias por razones de conciliación de la vida

personal, familiar y laboral (art. 40 CC), otros tipos de excedencia (art. 41 CC), accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Indicador: Porcentaje de información facilitada

Estándar: 100%

1.3 Dar difusión a través de la Web de la Agencia del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para informar a las empresas colaboradoras y proveedoras.

Indicador: Difusión del compromiso de igualdad en la Web (Sí/No)

Estándar: Sí

1.4 Mantener en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la obligación de aportar el Plan de Igualdad a todas aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Indicador: % de pliegos en los que se haya aportado el plan de igualdad.

Estándar: 100%

1.5 Incluir las competencias en igualdad de género en la estructura organizativa de la Agencia.

Indicador: Competencias incluidas en alguna jefatura (Sí/No)

Estándar: Sí

1.6 Promover, mediante la igualdad de oportunidades, un equilibrio de género en los puestos de responsabilidad (tabla IV del Convenio Colectivo) de la Agencia, similar al porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla.

Indicador: Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad

Estándar: 75%

1.7 Introducir la variable sexo en todos los sistemas de información de la Agencia

Indicador: Porcentaje de sistemas de información que tienen incluida la variable sexo

Estándar: 100%

1.8 Desagregar por sexo los indicadores de los Planes de Acción Anual de la Agencia

Indicador: Incluir la variable sexo en los indicadores del PPG y PAA (Sí/No)

Estándar: Si

1.9 Divulgar programas, información, vídeos, artículos, publicaciones o normativa relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, utilizando los medios que garanticen el acceso a la información por parte de todo el personal de la organización. Cada bimestre se hará, al menos, una actuación de divulgación cuyo contenido se propondrá en la Comisión de Igualdad.

Indicador: Nº de acciones de sensibilización realizadas.

Estándar: 1 al bimestre.

1.10 El lenguaje e imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa será inclusivo y no transmitirá estereotipos sexistas. Esta medida incluye, al menos, folletos divulgativos, informe ejecutivo, proyectos normativos, pliegos, contratos, noticias y otra información de la Web, convocatorias de provisión de puestos y resoluciones administrativas.

Indicador: Número de comunicaciones en las que se detecte lenguaje no inclusivo o sexista, del total de revisadas.

Estándar: 0

1.11 Difundir guías sobre lenguaje inclusivo y no sexista con objeto de proporcionar al personal de la Agencia instrumentos para la utilización de un lenguaje igualitario que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas. La difusión se realizará, al menos, mediante la intranet y por correo electrónico.

Indicador: Difusión de guía (Sí/No).

Estándar: Sí

1.12 Incluir en la Web e Intranet de la Agencia una sección o espacio que contribuya a la información y sensibilización en materia de igualdad de género.

Indicador:

- Sección en la web (Sí/No)
- Sección en la intranet (Sí/No)

Estándar: Sí

1.13 La difusión del Plan de Igualdad de la Agencia incluirá la publicación del mismo en la Web, en la Intranet y su remisión por correo electrónico a todo el personal.

Indicador: Número de medios utilizados en la difusión (Web/Intranet/correo)

Estándar: 3

1.14 Presentación a la Comisión de Igualdad de los resultados del seguimiento del Plan de Igualdad con periodicidad trimestral.

Indicador: Número de trimestres en los que se informa a la Comisión de Igualdad del seguimiento del plan.

Estándar: 4

1.15 Incluir en el informe ejecutivo anual de la Agencia un espacio dedicado a la igualdad de género. La Comisión de Igualdad elevará propuestas a la Dirección Gerencia sobre el contenido de dicho espacio.

Indicador: Inclusión del apartado de igualdad en el informe ejecutivo (Sí/No)

Estándar: Sí.

1.16 Elaborar un documento divulgativo por cada uno de los ejes del Plan de Igualdad y difundirlo a todo el personal de la Agencia.

Indicador: número de documentos que se realizan y difunden

Estándar: 7 (en los cuatro meses siguientes a la publicación).

1.17 Se informará y enviará al personal de nueva incorporación de las medidas del Plan de Igualdad.

Indicador: Porcentaje de personas de nueva incorporación a las que se ha informado y enviado las medidas del Plan de Igualdad.

Estándar: 100%

1.18 La Agencia habilitará un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar las consultas o sugerencias que considere oportunas en materia de Igualdad de género informando de las consultas recibidas a la Comisión de Igualdad.

Indicador: Porcentaje de reuniones de la Comisión en las que se presenta el resumen de las consultas recibidas.

Estándar: 100%

EJE 2: FORMACIÓN

2.1 Coincidiendo con el día internacional de la mujer que se celebra el 8 de marzo, organizar conferencias para el personal de la Agencia sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicador: Celebración de conferencias (Sí/No)

Estándar: Si

2.2 Incluir en el plan de formación bienal, como materia obligatoria para todo el personal de la Agencia, la igualdad de género, lenguaje no sexista y un apartado específico de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de personas formadas.

Estándar: 100%

2.3 Incluir en el plan de formación, cursos monográficos en igualdad de género dirigidos a:

- **Personal de la jefatura de recursos humanos: personas de los equipos de formación, provisión de puestos (interna y externa), gestión de personal y prevención de riesgos laborales.**
- **Personas que ocupen puestos de responsabilidad.**
- **Personas que conforman la Comisión de Igualdad.**
- **Personas que desarrollen funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.**
- **Personas que conformen la bolsa de formadores y formadoras internas de la Agencia.**

Esta formación será obligatoria y se realizará con periodicidad bienal

Indicador: Porcentaje de personas formadas de las identificadas.

Estándar: 100%

2.4 Incluir en el Plan de Formación cursos monográficos contra la violencia de género al personal en función de su actividad:

- **Personas que ocupen puestos de responsabilidad.**
- **Delegadas y delegados de prevención.**
- **Personas que conforman la Comisión de Igualdad.**

Indicador: Porcentaje de personas formadas de las identificadas.

Estándar: 100%.

2.5 Desarrollo e impartición de cursos monográficos en materia de género y acoso sexual y por razón de sexo, para las personas que participen en el desarrollo y aplicación del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de personas formadas.

Estándar: 100%

2.6 Incluir la perspectiva de género en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas en la Agencia, sean impartidas por personal de la plantilla o contratadas, a fin de asegurar que no contengan estereotipos ni prejuicios sexistas en el lenguaje, los ejercicios, los contenidos o las imágenes.

Indicador:

- 1) Porcentaje de pliegos de contratación, cuyo objeto sea la formación, en los que se exige la inclusión de la perspectiva de género.

Estándar: 100%

- 2) Porcentaje de personas formadoras internas con formación en género previa a la impartición del curso.

Estándar: 100%.

2.7 Realizar semestralmente un diagnóstico con perspectiva de género del plan de formación previo a la revisión del mismo en la Comisión de Formación.

Indicador: Realización del análisis (Sí/No)

Estándar: Si.

2.8 En los criterios de baremación de procedimientos de contratación relativos a formación, se puntuarán las ofertas de empresas cuyo personal docente tenga formación en género.

Indicador: Porcentaje de pliegos en los que se barema la formación en género del personal docente.

Estándar: 100%

2.9 Incorporar a la Comisión de Formación una persona perteneciente a la jefatura que tiene la competencia en género, en calidad de asesora.

Indicador: Porcentaje de reuniones de la Comisión de Formación en la que asiste una persona experta en género.

Estándar: 100%

2.10 Mantener actualizada en la Intranet la información sobre la Programación de Acciones Formativas Internas de la Agencia.

Indicador: Publicación del Plan de Formación en la intranet (Sí/No)

Estándar: Si.

2.11 Analizar anualmente los resultados del Plan de Formación desde la perspectiva de género informando de los mismos a la Comisión de Igualdad que elevará propuestas, si lo considera oportuno, a la Comisión de Formación.

Indicador: Elaborar anualmente informe de resultados del Plan de Formación (Sí/No)

Estándar: Si

2.12 Establecer medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellos puestos que habitualmente acceden menos a la formación.

Esta medida queda supeditada a la aprobación del catálogo de puestos.

2.13 Incluir en el plan de formación cursos de habilidades directivas. Se establecerán medidas de acción positiva para incentivar el acceso de las trabajadoras, en la misma proporción existente en la plantilla de la Agencia

Indicador: Porcentaje de mujeres que acceden a cursos de habilidades directivas sobre el total de personas asistentes.

Estándar: 75%

2.14 Acceso en condiciones de igualdad del personal en situación de excedencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 40 CC), de forma voluntaria, a la formación incluida en el Plan de Formación Interno de la Agencia.

Indicador:

- 1) Porcentaje de convocatorias realizadas a personas en excedencia

Estándar: 100%

- 2) Inclusión de la medida en el procedimiento de adjudicación de plazas (Sí/No).

Estándar: Sí

2.15 Analizar individualmente la necesidad de formación, de actualización y de reciclaje para aquellas personas que se reincorporan a su puesto tras haberse encontrado en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, en riesgo durante el

embarazo o lactancia, en permiso por maternidad, paternidad, lactancia, adopción o acogimiento o en situación de excedencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 40 CC), así como su acceso prioritario, de forma voluntaria, a la formación incluida en el Plan de Formación Interno de la Agencia.

Indicador:

- 1) Porcentaje de personas en esta situación a las cuales se ha realizado el análisis de necesidades.

Estándar: 100%

- 2) Inclusión de la medida en el procedimiento de adjudicación de plazas (Sí/No).

Estándar: Sí.

EJE 3: SALUD LABORAL

3.1 Revisar, y en su caso modificar, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia al objeto de que incorpore la perspectiva de género en la definición, prevención y metodología de detección y evaluación de riesgos laborales (entre otros, el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación por sexo), teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de las personas trabajadoras

Indicador:

- 1) Elaboración del Plan de PRL con perspectiva de género (Sí/No).

Estándar: Sí

- 2) Aprobación y publicación del Plan de PRL (Sí/No).

Estándar: Sí

3.2 Elaborar la memoria anual sobre vigilancia de la salud, de las condiciones de trabajo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales con perspectiva de género. De las conclusiones de la memoria, la Comisión de Igualdad, elevará propuestas al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, si así se considera oportuno.

Indicador: Elaboración de la memoria anual con perspectiva de género (Sí/No)

Estándar: Sí

3.3 Incorporación de la perspectiva de género en el listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

Indicador: Presentación en comité intercentros (Sí/No).

Estándar: Sí

3.4 Elaborar, aprobar y difundir un procedimiento de actuación de la Agencia ante situaciones de embarazo y de lactancia.

Indicador:

- 1) Elaboración del protocolo de actuación ante situaciones de embarazo y de lactancia (Sí/No).

Estándar: Sí

- 2) Aprobación y difusión del protocolo (Sí/No).

Estándar: Sí

3.5 Integrar la perspectiva de género en la Gestión de las Emergencias en el entorno laboral (planes de emergencias, planes de autoprotección y planes contraincendios forestales)

Indicador: Porcentaje de planes que tiene incluida la perspectiva de género.

Estándar: 100%

3.6 Incorporar un análisis de género a la investigación de accidentes laborales.

Indicador: Porcentaje de investigaciones realizadas con perspectiva de género.

Estándar: 100%

3.7 Elaborar, aprobar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la Agencia.

Indicador:

- 1) Elaboración y aprobación del protocolo para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (Sí/No).

Estándar: Sí.

- 2) Difusión del protocolo para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (Sí/No).

Estándar: Sí

EJE 4: PROVISIÓN DE PUESTOS

4.1 Elaborar un documento de directrices de obligado cumplimiento para que los procesos de provisión interna y externa de puestos de la Agencia incorporen la perspectiva de género y se basen en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Dicho documento estará dividido en tres partes:

- 1. General.**
- 2. Provisión interna.**
- 3. Provisión externa.**

El documento debe contener como mínimo indicaciones para:

- **La descripción del puesto de trabajo.**

- **La definición del perfil.**
- **La determinación de las competencias y capacitación requeridas.**
- **La valoración de las candidaturas. Entre otras se valorará positivamente la formación en género de la persona candidata.**
- **El diseño del contenido de la entrevista de selección.**
- **Evitar la discriminación de personas acogidas a reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o por cuidado de hija o hijo con enfermedad grave.**
- **Facilitar el acceso y la participación en igualdad de condiciones a aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, en riesgo durante el embarazo o lactancia, en permiso por maternidad, paternidad, lactancia, adopción o acogimiento o en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija menor de 3 años o por cuidado de familiar.**

Indicador: Elaboración del documento de directrices que incluya el contenido especificado en la medida (Sí/No).

Estándar: Sí

4.2 Elaboración de una lista de verificación del cumplimiento de los criterios contenidos en el documento de directrices para evitar cualquier discriminación explícita o implícita, así como la inclusión de un lenguaje no sexista.

Indicador: Elaborar la lista de verificación (Sí/No).

Estándar: Sí

4.3 Revisar y, en su caso, adaptar el protocolo de provisión interna y externa de puestos para evitar que se produzca discriminación directa e indirecta por razón de sexo. El alcance de la medida debe incluir las fases de detección de necesidades y solicitud de

cobertura, preselección y selección de candidaturas e incorporación y los anexos utilizados y debe asegurar la aplicación de la lista de verificación del documento de directrices.

Indicador:

- 1) Adaptación del procedimiento y anexos utilizados en la provisión interna y externa de puestos (Sí/No)

Estándar: Sí

- 2) Porcentaje de procesos de provisión en los que se cumple la lista de verificación del documento de directrices.

Estándar: 100%

4.4 En los procesos de provisión interna o externa de puestos con representación mayoritaria de hombres, a igualdad de mérito y capacidad la adjudicación se otorgará a la mujer, al objeto de reducir la segregación horizontal y vertical.

Indicador: Porcentaje de convocatorias externas e internas (para puestos con representación mayoritaria de hombres) en los que se incluyen medidas de acción positiva.

Estándar: 100%.

4.5 En los procesos de provisión interna y externa de puestos, la valoración de candidaturas y las entrevistas de selección se realizarán por un equipo compuesto por más de una persona, promoviendo la representación equilibrada (60/40). En caso de constituirse el órgano de selección se aplicará el mismo criterio.

Indicador: Porcentaje procesos de provisión en los que el equipo de valoración tenga representación equilibrada.

Estándar: 100%

4.6 En los casos de contratación de consultora externa en la provisión de puestos, se exigirá en el proceso de contratación, el

cumplimiento del documento de directrices y la formación en igualdad de género del personal que vaya a prestar el servicio. Asimismo en los criterios de baremación se puntuarán las ofertas de empresas que tengan un Plan de Igualdad sin estar obligadas a tenerlo por ley.

Indicador: Porcentaje de pliegos que cumplen esta medida.

Estándar: 100%.

4.7 Verificar, antes de su publicación, que las bases de las convocatorias de provisión interna o externa de puestos están redactadas con lenguaje inclusivo y no sexista y no incluyen discriminación explícita o implícita por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de convocatorias de provisión de puestos publicadas, cuyas bases cumplen el requisito.

Estándar: 100%

4.8 Las convocatorias de provisión externa de puestos se difundirán en el BOJA, en la página web de la Agencia y, para facilitar un acceso igualitario de mujeres y hombres, en otros canales de comunicación incluyentes (entidades que trabajen en la incorporación laboral de mujeres).

Indicador: Porcentaje de convocatorias de provisión externa que se difunden en los tres canales establecidos.

Estándar: 100%

4.9 Para dar transparencia a los procesos de provisión interna de puestos, publicar los resultados de cada una de las fases de los mismos: bases de la convocatoria (nº de puestos, fases del proceso y ponderación de las mismas, baremación de méritos, tipo de pruebas selectivas), listados provisionales y definitivos de personas admitidas y excluidas, listados parciales de las candidaturas baremadas conforme a las diferentes fases del

proceso, listado definitivo de las candidaturas baremadas del proceso selectivo indicando en él las personas seleccionadas y las personas que lo soliciten serán informadas sobre su proceso selectivo.

Indicador: Porcentaje de procesos de provisión interna en los que se difundan los resultados intermedios y finales de las distintas fases

Estándar: 100%

4.10 Informar a la Comisión de Igualdad de los procesos de provisión interna y externa de la Agencia y del funcionamiento de las bolsas de trabajo con periodicidad semestral.

Indicador:

- 1) Número de semestres en los que se informa a la Comisión de Igualdad de los procesos de selección

Estándar: 2 al año

- 2) Porcentaje de procesos informados en cada período.

Estándar: 100%

4.11 En el caso de existencia de bolsa de trabajo externa, cuando se realice el llamamiento, se respetará la posición y evolución en la bolsa de las personas que se encuentren en incapacidad temporal derivada del embarazo, en riesgo durante el embarazo o lactancia, o en permiso por maternidad, paternidad, lactancia, adopción o acogimiento.

Indicador: número de reclamaciones admitidas que impliquen el incumplimiento de esta medida.

Estándar: 0

4.12 Las convocatorias de provisión interna de puestos se difundirán en la página web de la Agencia, en la intranet, por correo

electrónico y en los tablones de anuncios de las sedes de la Agencia.

Indicador: Porcentaje de convocatorias internas que se difunden en los canales establecidos.

Estándar: 100%

4.13 En el cómputo del tiempo de trabajo efectivo para las provisiones internas, se contabilizará el tiempo de las situaciones derivadas de:

- **Excedencia por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Art. 40 del Convenio Colectivo)**
- **Situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, en riesgo durante el embarazo o lactancia, o en permiso por maternidad, paternidad, lactancia, adopción o acogimiento.**
- **Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o por cuidado de hija o hijo con enfermedad grave.**

Indicador: Porcentaje de convocatorias de provisión de puestos en las que se computa el tiempo de trabajo efectivo considerando las situaciones incluidas en la medida.

Estándar: 100%

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

5.1 Elaborar un documento informativo de medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las trabajadoras y trabajadores en el marco del Convenio Colectivo, del Plan de Igualdad y de la normativa de aplicación.

Indicador: Elaboración, aprobación y difusión de documento informativo (Sí/No).

Estándar: Sí

5.2 Siempre y cuando exista la necesidad de cubrir un puesto y al objeto de favorecer la reagrupación familiar, la Dirección Gerencia podrá conceder el traslado a un puesto de idéntica naturaleza dentro del mismo subgrupo profesional a aquellas personas que así lo hayan solicitado y acreditado, por estar su cónyuge o pareja de hecho, hijas o hijos residiendo en una provincia diferente a la que se encuentra el puesto que actualmente ocupa, siempre y cuando se cuente con las autorizaciones pertinentes para ello y conforme a la normativa de aplicación.

Indicador: Porcentaje de traslados anuales por reagrupación familiar respecto a las solicitudes.

Estándar: 100%

5.3 Horario ordinario: ampliar la flexibilidad horaria de salida hasta las 16:00 horas de lunes a viernes, para contribuir a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Indicador: Medida implantada (Sí/No)

Estándar: Sí

5.4 Dentro del permiso para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral del artículo 35.15 del Convenio Colectivo de la ASSDA se establecen los siguientes supuestos:

- **Acompañar a hijas o hijos menores de doce años a consultas o tratamientos médicos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.**
- **Acompañar a personas mayores hasta 1º grado de consanguinidad a consultas o tratamientos de tipo médico. En este caso, será necesario que la persona familiar, por motivos de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, no pueda**

valerse por sí misma, y que no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.

- **Acompañar a familiares con discapacidad hasta 2º grado de consanguinidad a consultas o tratamientos de tipo médico. Será necesario que no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.**
- **Acudir a recoger a la hija o hijo o persona mayor o personas con discapacidad hasta el segundo grado de consanguinidad, al recibir aviso por motivo de urgencia por accidente o enfermedad sobrevenidos debidamente acreditados.**

Indicador: Porcentaje de supuestos implantados

Estándar: 100%

5.5 Ampliar la edad de la persona menor a 14 años en la reducción de jornada por guarda legal o por cuidado familiar incluida en el artículo 38 del Convenio Colectivo de la ASSDA.

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

5.6 Permiso de cuatro semanas adicionales por maternidad. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de dieciséis semanas, o de dieciocho en caso de parto o adopción múltiple, la persona titular del permiso tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

5.7 Las personas con hijas o hijos menores de edad y que por sentencia judicial de separación o divorcio tenga establecido un régimen vacacional, tendrán prioridad en la elección de

vacaciones coincidente con el período asignado en dicha sentencia.

Indicador: Porcentaje de solicitudes atendidas

Estándar: 100%

EJE 6: POLÍTICA SALARIAL

6.1 A aquellas trabajadoras que no puedan continuar realizando el turno de noche correspondiente con motivo de su estado de gestación, se le retribuirá el 100% de los complementos derivados de la nocturnidad.

Indicador: Porcentaje de mujeres que se han beneficiado de esta medida.

Estándar: 100%

6.2 Actualizar el diagnóstico sobre la situación en la Agencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres con datos de 2017.

Indicador: Actualización del diagnóstico 2017 (Sí/No).

Estándar: Sí

6.3 Realizar un diagnóstico en 2020 con datos del año anterior y un análisis comparativo con respecto al informe actualizado con datos de 2017. Anualmente se actualizará el informe diagnóstico.

Indicador:

- 1) Elaboración del diagnóstico en 2020 con datos del año anterior y un análisis comparativo con respecto al informe actualizado con datos de 2017 (Sí/No)

Estándar: Sí

- 2) Actualización anual informe diagnóstico (Sí/No).

Estándar: Sí

EJE 7: VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1 Desarrollar actividades de sensibilización contra la violencia de género dirigidas al personal, incluyendo las situaciones de acoso sexual hacia la mujer en el trabajo.

Indicador: Número de actividades de sensibilización contra la violencia de género.

Estándar: 3

7.2 Elaborar, aprobar y difundir un protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género que incluya medidas específicas para personas en esta situación encaminadas a facilitar su movilidad geográfica, la ordenación de su horario y tiempo de trabajo y a garantizar la confidencialidad de su situación. Asimismo la Agencia informará a la persona de los servicios especializados.

Indicador:

- 1) Elaboración y aprobación del protocolo para situaciones de violencia de género (Sí/No).

Estándar: Sí

- 2) Difusión del protocolo para situaciones de violencia de género (Sí/No).

Estándar: Sí

7.3 En el caso de la excedencia establecida en el artículo 39.2 “ Medidas de protección a las víctimas de violencia de género o por razón de violencia terrorista” del convenio colectivo de la Agencia, se garantizará en todo caso la reserva del puesto de trabajo durante 24 meses y siempre que se mantenga la situación que motivó la excedencia.

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

7.4 En caso de baja por excedencia por razón de violencia de género, corresponderá a la víctima la indemnización dispuesta en el artículo 39.2 "Medidas de protección a las víctimas de violencia de género o por razón de violencia terrorista" del convenio colectivo de la Agencia.

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

7.5 Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo incluyéndose los siguientes supuestos:

- **Elección de turno de trabajo en los casos de personal que preste su servicio en régimen de turnos en el Servicio Andaluz de Teleasistencia.**
- **Adaptación del turno de trabajo para el personal que preste su servicio en régimen de turnos en comunidades terapéuticas.**
- **Adaptación de la distribución de la jornada permitiendo la flexibilidad en la parte fija del horario.**

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

7.6 Preferencia en la elección del período vacacional de las víctimas de violencia de género.

Indicador: Reporte positivo de RRHH de que se está aplicando esta medida (sí/no)

Estándar: Sí

6. VIGENCIA Y PLAZOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Este Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, desde enero de 2019 hasta diciembre de 2022.

En el **plazo máximo de 30 días** desde la aprobación del Plan, la Comisión de Igualdad, negociará y aprobará el **calendario de implantación** de cada una de las medidas así como la jefatura responsable de las mismas. En cualquier caso, el plazo máximo para la implantación efectiva del Plan se establece en 2 años desde su aprobación.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad se configura como un instrumento flexible, que delimita un marco de actuación, y cuyo seguimiento y revisión periódica resulta imprescindible para coordinar los esfuerzos necesarios en su realización y garantizar su implantación en tiempo y forma.

Uno de los factores de éxito es establecer un sistema de evaluación suficientemente estructurado y con la capacidad necesaria para acometer todas las medidas contempladas, y disponer de mecanismos de seguimiento y control para corregir las desviaciones que se produzcan.

Se establece un **seguimiento trimestral** de la implantación y resultados de las medidas del Plan de Igualdad. Cada medida incluye uno o varios indicadores que permiten medir de forma objetiva si han sido implantadas o si han alcanzado los resultados esperados. Para cada indicador se ha establecido el estándar anual que se pretende alcanzar.

Para que la Comisión de Igualdad esté puntualmente informada del resultado del seguimiento del Plan de Igualdad, se reunirá al menos trimestralmente.