

PLAN DE IGUALDAD

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

Granada, 1 de marzo de 2022



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

Escuela Andaluza de Salud Pública

Índice

1. Presentación	1
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito personal, territorial y temporal	4
4. Informe diagnóstico	4
5. Objetivos del Plan de Igualdad	6
6. Medidas de igualdad	8
7. Aplicación y seguimiento	16
8. Evaluación y revisión	17
9. Calendario de actuaciones	18
10. Procedimiento de modificación	19

1. Presentación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA, SA					
NIF	A-18049635					
Domicilio social	CL CUESTA DEL OBSERVATORIO Nº 4					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1985					
Responsable de la Entidad						
Nombre	BLANCA FERNÁNDEZ-CAPEL BAÑOS					
Cargo	DIRECTORA GERENTE					
Telf.	958 027400					
email	direccion.easp@juntadeandalucia.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	CARMEN GUERRERO RUIZ					
Cargo	DIRECTORA DE GESTIÓN Y SERVICIOS					
Telf.	958 027400					
e-mail	direccion.easp@juntadeandalucia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación					
CNAE	85					
Descripción de la actividad	Docencia, Consultoría, Investigación y Cooperación Internacional					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	114	Hombres	42	Total	156
Centros de trabajo	GRANADA					
Facturación anual (€)	10.993.721,40€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	UNIDAD DE PERSONAL					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad Empresa (DIE). Ministerio de Igualdad (2017 y prorrogado en 2021) Bandera de Andalucía en Granada al grupo de investigación y formación en género y salud (2017)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	1	Total	9

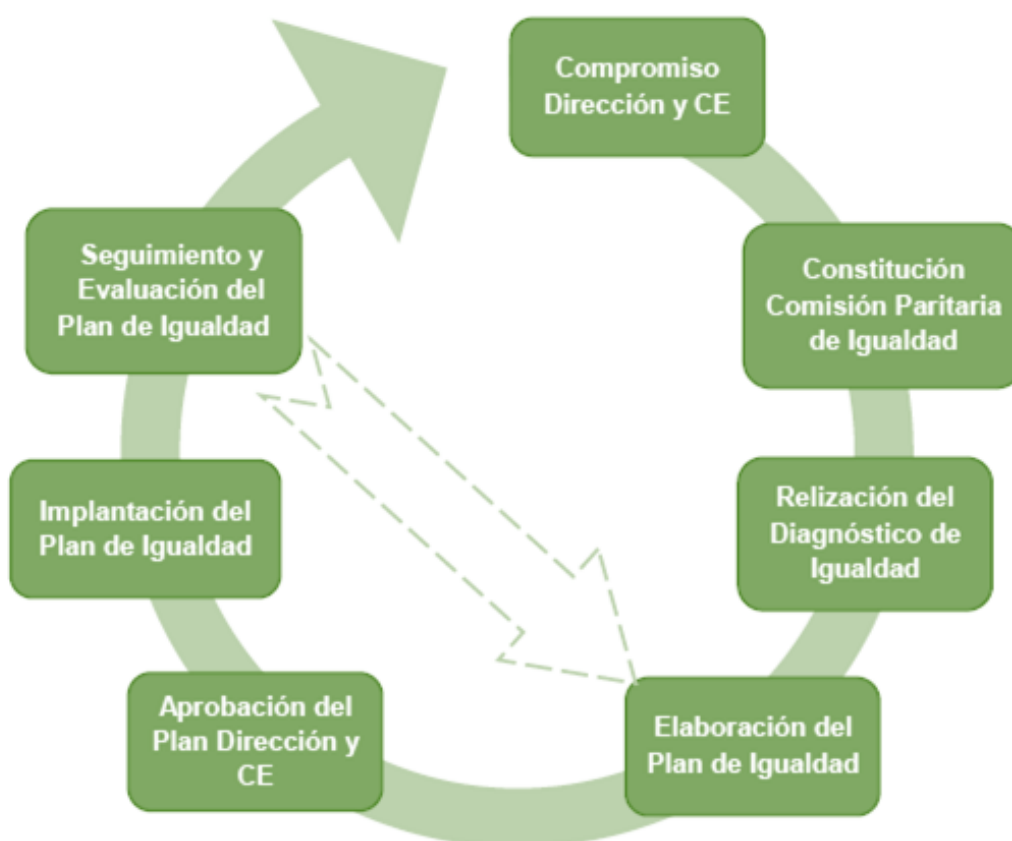
El II Plan de Igualdad que se presenta en este documento, tiene la finalidad de integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Escuela Andaluza de Salud Pública. El I Plan de Igualdad de la EASP se puso en marcha en 2012 y, desde entonces, ha sido objeto de revisión y actualización por parte de la Comisión de Igualdad, que se constituyó a tal efecto en 2010, y que se ha consolidado a lo largo de estos años dentro de la estructura organizativa.

La Comisión de Igualdad de la EASP es un órgano paritario formado por 8 personas, 4 en representación de la Dirección y 4 en representación del personal. Además, cuenta con personal de apoyo técnico y administrativo.

Para la elaboración del II Plan se han tenido en cuenta tanto la revisión de las medidas contempladas en el anterior, como las variaciones producidas durante estos años en el ámbito de las condiciones laborales. Los grupos de trabajo de la Comisión de Igualdad han centrado sus actuaciones en cuatro ámbitos:

1. Planificación para la actualización del “Diagnóstico de Igualdad”.
2. Presentación de la solicitud del distintivo “Igualdad en la Empresa”, que se materializó en el reconocimiento por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el año 2017.
3. Revisión del estado de situación del Plan de Igualdad de la EASP en cuanto a su nivel de implementación.
4. Valoración de estrategias formativas para la implementación de los objetivos del Plan.

A continuación, se presentan las distintas fases en las que se desarrolla el Plan, así como elementos claves del mismo. En el siguiente gráfico se representan las fases de la propuesta que se desarrollarán de manera previa, o en paralelo, y aquellas otras que suponen el cumplimiento de etapas anteriores.



2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La Dirección y el Comité de Empresa de la EASP, junto con la Comisión de Igualdad, adoptaron el compromiso de la elaboración del II Plan de Igualdad en la Escuela Andaluza de Salud Pública, manteniendo el firme convencimiento de que solo se puede implementar un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres con la participación activa de la plantilla, que ha sido invitada a hacer aportaciones.

Como recurso para el desarrollo del II Plan de Igualdad en la EASP se ha utilizado la Comisión de Igualdad, que ha contado con el apoyo de profesionales de la EASP con amplia experiencia en la elaboración y asesoramiento en Planes de Igualdad.

Las funciones de esta Comisión son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el II Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz de la revisión del I Plan y las aportaciones de la plantilla.
- Definición de los indicadores de medición necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas propuestas.
- Remisión del II Plan de Igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las acciones de información, formación y sensibilización a la plantilla.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla, así como a las personas que trabajan en la sede de la EASP.

El ámbito funcional del presente Plan de Igualdad, se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la EASP, independientemente de donde su actividad se desarrolle.

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el 7 de marzo de 2022 y tendrá un periodo de 4 años previstos en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

4. Informe diagnóstico

Como paso inicial para orientar las medidas del Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de Igualdad que recoge información para identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los siguientes ejes de actuación: acceso al empleo, desarrollo de carrera profesional, conciliación de la vida laboral, personal y familiar; formación; retribución; condiciones de trabajo; y percepciones sobre desigualdad de género. La metodología utilizada se explica con detalle en el anexo correspondiente.

El diagnóstico evidencia que existen deficiencias relativas a la desigualdad estructural y retributiva, la necesidad de mejora de los procesos de selección y promoción profesional, la distribución de cargas de trabajo, espacios y horarios, la falta de medidas de conciliación y sensibilización y los problemas de salud laboral asociados a la desigualdad. También se proponen medidas relacionadas con la contratación y

promoción profesional, retribución, reconocimiento y cargas de trabajo, formación conciliación y sensibilización.

La EASP es una empresa feminizada (2,7 mujeres por cada hombre), aunque existe una mayor representación de las mujeres en las categorías profesionales de “especialistas”, “titulaciones superiores” y “administrativos/as”. La media de edad de la plantilla EASP es de 46 años para las mujeres y 56 años para los hombres.

La mayor proporción de contratos de carácter temporal se da en mujeres. La totalidad de hombres de la plantilla tiene contrato indefinido a jornada completa, mientras que entre las mujeres hay un 15,8% de trabajadoras con contrato temporal.

Una de cada dos mujeres y uno de cada cuatro hombres han optado por la modalidad de trabajo semipresencial.

Una de las mayores brechas de género identificadas se da en la retribución salarial bruta; aunque se detectan brechas en diferentes categorías profesionales, éstas se dan principalmente en la categoría de “profesor/a”. Además, las mayores diferencias se observan en el rango salarial superior (más de 60.000€), en el que se encuentran un 23,8% del total de hombres y un 5,3% del total de las mujeres de la plantilla. Una de las mayores brechas de género identificadas se da en la retribución salarial bruta; aunque se detectan brechas en diferentes categorías profesionales, éstas se dan principalmente en la categoría de “profesor/a”. Además, las mayores diferencias se observan en el rango salarial superior (más de 60.000€), en el que se encuentran un 23,8% del total de hombres y un 5,3% del total de las mujeres de la plantilla. Detectando que, aunque el 73% de la plantilla son mujeres, en el rango salarial más alto (profesores 1A y 1B) el 71% son hombres.

Si nos vamos a la categoría 1A, de 7 profesores, solo 1 es mujer.

	total		prof 1A y 1 B	
Hombre	42	27%	10	71%
Mujer	114	73%	4	29%
Total general	156		14	

En cuanto a las opiniones de la plantilla acerca de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la EASP, por lo general los hombres perciben mayores cotas de igualdad que las mujeres.

En cuanto a las opiniones de la plantilla acerca de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la EASP, por lo general los hombres perciben mayores cotas de igualdad que las mujeres.

En general hay un buen nivel de aceptación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, y el personal de la plantilla ha identificado deficiencias relativas a la desigualdad estructural y retributiva, la necesidad de mejora de los procesos de selección y promoción profesional, la distribución de cargas de trabajo, espacios y horarios, las insuficientes medidas de conciliación y sensibilización y los problemas de salud laboral asociados a la desigualdad.

Las principales propuestas de la plantilla para atender las necesidades identificadas se relacionan con la contratación y promoción profesional, aminorar la brecha salarial, mejorar las retribuciones, el reconocimiento y reparto igualitario de cargas de trabajo, formación, conciliación y sensibilización.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo General

El objetivo general del Plan de Igualdad es lograr la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Escuela Andaluza de Salud Pública e implantar una cultura de Centro comprometida con la igualdad.

Objetivos Específicos

1. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
2. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
3. Fomentar una política retributiva que evite la brecha salarial de género y reduzca el abanico salarial en la EASP.
4. Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
5. Formar a la totalidad de la empresa en igualdad de género.
6. Facilitar acceso a la formación interna y externa con perspectiva de género.
7. Adaptar la jornada de trabajo, flexibilizando el horario y la modalidad de trabajo presencial, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
8. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
9. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

10. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
11. Afianzar el compromiso organizacional por la igualdad de género y contra la Violencia de Género.
12. Velar por la promoción y retención del talento de la plantilla, como principal activo de la organización.

6. Medidas de igualdad

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none">▪ Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación en el Convenio Colectivo de una persona integrante de la Comisión de Igualdad en los procesos de selección.▪ Uso del Currículum ciego.▪ Elaboración de pautas no sexistas de entrevistas de selección centradas en la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.▪ Registro de aspirantes a las convocatorias de la Institución con datos desagregados por sexo.▪ Elaboración de un manual con enfoque de género para la formulación de ofertas de empleo y de promoción interna.▪ Participación de personal formado en igualdad de género en los procesos de selección y promoción interna.▪ Contratación estable para eliminar la precariedad laboral.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">• Publicación en la Web del manual selección, contratación y promoción con perspectiva de género▪ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.▪ Número total de procesos de selección realizados.▪ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de candidaturas presentadas.▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de personas que participan en los procesos de selección.▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de personas efectivamente incorporadas.▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de contrataciones indefinidas.	

Área de actuación: Clasificación profesional y Promoción

Objetivos

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Fomentar una política retributiva que evite la brecha salarial de género y reduzca el abanico salarial en la EASP.
- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

Medida

- Relación de puestos de trabajo (RPT) que sirva de base para la fijación de la política retributiva, revisando el sistema de clasificación profesional para adecuar las categorías y niveles a las tareas.
- Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que determine el valor que aporta cada puesto de trabajo.
- Análisis de conceptos retributivos que intervienen en la brecha salarial de género.
- Establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas detectadas, promocionando a mujeres a categorías con mayor retribución y reconocimiento.
- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
- Reducción del número de niveles dentro de cada categoría profesional en el Convenio Colectivo.
- Revisión del porcentaje de incentivos que implique la igualdad entre el personal administrativo, SSGG y TIC.
- Reparto equitativo de tareas en las comisiones, áreas, unidades y todas las actividades desarrolladas en la EASP.
- Inclusión del nombre completo, por orden de autoría, de las personas que participan en la elaboración de documentos producidos por la EASP.
- Establecimiento de criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable.
- Elaboración de criterios para formular objetivos que eviten la discriminación directa o indirecta e incorporen aspectos como la contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mantenimiento del buen clima laboral.
- Implantar la carrera profesional, que introduce elementos objetivos a la mejora salarial.

Indicadores

- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- Uso de herramientas de registro retributivo
- Uso de herramientas de autodiagnóstico de la brecha salarial de género.
- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.
- Proporción de mujeres y hombres en el Equipo Directivo, Coordinaciones y puestos de Responsabilidad.
- Proporción de mujeres y hombres en las Comisiones de Investigación, Consultoría y Docencia.
- Número de personas, desagregado por sexo y categoría, que han cambiado de categoría o nivel y de quienes cobran complementos, incluyendo información sobre el tipo de jornada y modalidad.
- Realización de un análisis por sexo de los objetivos ligados a incentivos para identificar aspectos de discriminación directa o indirecta.
- Publicación de la lista completa de los criterios y las cuantías aplicables a los complementos partir de indicadores objetivos.

Área de actuación: Formación

Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar a la totalidad de la empresa en igualdad de género. ▪ Facilitar acceso a la formación interna y externa con perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización y realización del Plan de Sensibilización y Formación que incluya la celebración de efemérides, difusión periódica de material de sensibilización, organización y participación de la plantilla en debates sobre igualdad de género. ▪ Formación básica en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla. ▪ Realización de las acciones formativas dentro del horario laboral y, en los programas docentes que lo permitan, incorporar la modalidad on-line y/o semipresencial. ▪ Creación de un espacio en la intranet donde informar a todo el personal del centro sobre las actividades relacionadas con la igualdad de género. ▪ 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. ▪ Evaluación de necesidades formativas de la plantilla para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación. ▪ Oferta de actividades formativas externas relacionadas con los puestos de trabajo, con especial énfasis en las

- modalidades formativas on-line o semipresenciales, y especialmente dirigidas a las categorías que menos acceden a la formación.
- Establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
 - Formación y sensibilización de las personas con puestos de responsabilidad de la EASP para promocionar el trato igualitario y respetuoso libre de sesgos de género, evitando diferencias en función de la categoría profesional o la relación personal.
 - Impulso al liderazgo de las profesionales a través del acceso de las mujeres a cursos de formación en habilidades directivas.
 - Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación en la EASP.

Indicadores

- Difusión del plan de sensibilización y formación en la Web y correo electrónico.
- Número de cursos, jornadas, talleres y otras acciones sobre temáticas relacionadas con la igualdad de género e igualdad de oportunidades.
- Informe sobre el perfil de las personas que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan, desagregado por sexo.
- Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo y categoría, por contenido formativo.
- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.
- Número de mujeres que han accedido a formación en habilidades directivas.
- Número de mujeres con cargas familiares beneficiarias de ayudas para la formación.
- Diseño de herramienta de planificación de la formación ajustada al desarrollo profesional y área de especialización de cada profesional.
- Publicación del procedimiento de selección de las personas que acceden a la formación con criterios explícitos y objetivables.
- Número de integrantes de la Subcomisión de Formación de la EASP, por sexo y categoría.
- Número de reuniones mantenidas por la Subcomisión de formación de la EASP.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptar la jornada de trabajo, flexibilizando el horario y la modalidad de trabajo presencial, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. a través de la intranet y correo electrónico. ▪ Evaluación de las necesidades de conciliación de la plantilla. ▪ Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios Socio-Sanitarios de familiares. ▪ Mantenimiento y mejora de un servicio de ludoteca en periodos y días de vacaciones escolares y en los eventos que organiza la EASP para aquellas personas que asistan al mismo. ▪ Promoción de flexibilidad en la jornada laboral y de la modalidad presencial, manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción. ▪ Compensación de las horas dedicadas a los viajes de trabajo. ▪ Análisis del impacto de los periodos de ausencia o permisos por cuidados o por maternidad en la vida laboral de las mujeres y hombres. ▪ Elección de períodos vacacionales para las personas con responsabilidades familiares. ▪ Elaboración de un Plan de desconexión digital. ▪ Celebración de reuniones en horario de jornada laboral ordinaria. ▪ Difusión de recursos públicos disponibles de apoyo al cuidado de familiares dependientes. ▪ Constitución de un “banco de tiempo” entre los y las trabajadoras de la Institución. ▪ Ajuste de cargas de trabajo y participación en proyectos si se solicita reducción de jornada. ▪ Mejora de la organización del trabajo para reducir al mínimo la actividad en horario de tarde.

Indicadores

- Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de las personas trabajadoras que han flexibilizado la modalidad presencial.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de las personas trabajadoras que han disfrutado del permiso para acompañamiento a Servicios Socio-Sanitarios de familiares.
- Informe de impacto en la vida laboral de los periodos de ausencia o permisos por cuidados o por maternidad.
- Cuestionario sobre necesidades de conciliación de la plantilla, número de respuestas obtenidas por sexo y categoría.
- Días de apertura del servicio de ludoteca, número y porcentaje, desagregado por sexo y categoría, de las personas trabajadoras que lo han utilizado.
- Publicación del Plan de desconexión digital.

Área de actuación: Seguridad, Salud Laboral y equipamientos

Objetivo

- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Medida

- Revisión, con perspectiva de género, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación del impacto de los cambios organizativos en términos de salud laboral.
- Análisis de datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención con perspectiva de género.
- Incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales y ergonómicos, asociados a cada puesto de trabajo, y con especial atención al periodo de embarazo y lactancia.
- Evaluación de riesgos asociados al teletrabajo con perspectiva de género.

Indicadores

- Cuestionario ISTAS 21, número de respuestas obtenidas por sexo y categoría.
- Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- Informe sobre el impacto de los cambios organizativos en términos de salud laboral.
- Informe diferencial de los problemas de salud laboral y las bajas por enfermedad en mujeres y hombres.
- Número de medidas puestas en marcha para mejorar la salud laboral con perspectiva de género.
- Número de sesiones informativas y formativas sobre salud laboral con perspectiva de género.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo y categoría, a sesiones sobre salud laboral con perspectiva de género.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y discriminación por razón de expresión/identidad de género u orientación sexual en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y de la discriminación por razón de expresión / identidad de género u orientación sexual ▪ Difusión de las medidas y procedimiento que contempla el Protocolo entre las nuevas incorporaciones. ▪ Revisión, actualización y seguimiento periódico del protocolo
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo y categoría. 	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación del lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación y publicaciones de la EASP. ▪ Supervisión de imágenes y comunicación visual de la EASP para que no represente a un sexo y/o contenga estereotipos de género. ▪ Difusión de una guía de lenguaje no sexista con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista y la eliminación de expresiones que infantilizan. ▪ Revisión de la Web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la EASP para que incorporen la perspectiva de género. ▪ Incorporación de la perspectiva de género en todos los documentos, proyectos, informes, acuerdos, etc. producidos por la Escuela. ▪ "Sello" a todos los productos EASP que indique que <i>"los productos de la EASP suscriben el uso del lenguaje no sexista"</i>, para evidenciar el compromiso de la institución.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento de supervisión de publicaciones e imágenes difundidas por la EASP. ▪ Número de materiales y elementos de comunicación visual revisados. ▪ Publicación de la directriz para que todas las personas de la plantilla redacten en lenguaje no sexista. ▪ Número de actividades de sensibilización y formación sobre utilización de lenguaje no sexista. ▪ Número y porcentaje de profesionales que acceden a actividades de sensibilización y formación sobre utilización de lenguaje no sexista, por sexo y categoría. ▪ Número de publicaciones que incluyen el "sello": <i>los productos de la EASP suscriben el uso del lenguaje no sexista</i>. 	

Líneas transversales	
Objetivo	Medida
<ul style="list-style-type: none">▪ Tener un compromiso organizacional por la igualdad de género y contra la Violencia de Género.▪ Velar por el cuidado, promoción y retención del talento de la plantilla, como principal activo de la organización.	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación, en todos los sistemas de información de la EASP, de las variables sexo y categoría, para poder obtener la información desagregada.▪ Inclusión de la información desagregada por sexo y categoría en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la EASP.▪ Prórroga del Distintivo Igualdad en la Empresa.▪ Incorporación en todos los cursos que se imparten en la Escuela del enfoque de género aplicado a la temática concreta de cada actividad.▪ Incorporación del personal administrativo a los equipos y mención expresa en los materiales que se producen, de forma que se visibilice su importancia en la gestión y los resultados de los proyectos.▪ Visibilización de las profesionales en las actividades internas, actos públicos de la EASP y en las actividades de representación, así como en otras actividades externas.▪ Evaluación del Impacto de Género en aquellos documentos de especial relevancia para la Escuela (Convenio Colectivo, Planes estratégicos, Programa Docente y Cartera de Servicios).▪ Creación de blogs de mujeres profesionales de la EASP.▪ Colaboración con entidades para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.▪ Apoyo a mujeres víctimas de la violencia de género.▪ Diagnóstico de género de la distribución de espacios y recursos.▪ Establecimiento de mecanismos y criterios transparentes para la asignación de coordinación de proyectos e inclusión de profesionales en los mismos, publicando el proceso en la Intranet, para facilitar la elección del proyecto por parte del trabajador o trabajadora.

Indicadores

- Disponibilidad de datos desagregados en todos los sistemas de información de la EASP.
- Desagregación de datos en memorias anuales.
- Obtención de prórroga del Distintivo Igualdad en la Empresa.
- Número y proporción de cursos de la EASP que incorporan contenidos con enfoque de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que ostentan la representación de la EASP en actividades internas y externas.
- Número y proporción de evaluaciones de impacto de género en documentos de la EASP de especial relevancia.
- Número de blogs de mujeres profesionales creados.
- Número de informes donde consta el personal administrativo en el equipo del proyecto.
- Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.
- Información difundida a la plantilla sobre la violencia de género.
- Procedimiento con criterios definidos y equitativos en el proceso de asignación del espacio físico de trabajo y de los recursos TIC.
- Procedimiento de asignación de tareas y proyectos con criterios objetivos.
- Procedimiento para solicitar cambios en la dependencia funcional o en la asignación de tareas o proyectos.
- Procedimiento ante desacuerdo sobre la asignación de tareas, objetivos o grado de consecución de los mismos.

7. Aplicación y seguimiento

La Comisión de Igualdad es el órgano paritario encargado del diseño, elaboración y evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Se reúne periódicamente para impulsar las medidas contempladas, su priorización y seguimiento.

Tras la aprobación del Plan, se encargará de difundir y comunicar su existencia al conjunto de profesionales de la EASP, así como organizar las estrategias de implantación a seguir, planificando las acciones y mecanismos oportunos para desarrollar las medidas.

El sistema de seguimiento se apoya en la monitorización de los indicadores definidos en cada área de actuación, que permiten valorar el grado de cumplimiento de las medidas del Plan.

8. Evaluación y revisión

La Comisión de Igualdad de la EASP velará por la realización de lo contemplado en el Plan, mediante mecanismos de revisión y evaluación. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las medidas.

A partir de los datos obtenidos, se podrá:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la EASP de acuerdo con el compromiso adquirido.

Los datos que se recogen a través de los indicadores, serán revisados y actualizados anualmente por parte de la Comisión de Igualdad, a fin de reconocer las desviaciones o adaptaciones necesarias, en su caso, y proponer las intervenciones de mejora de manera inmediata.

La evaluación se basa en un sistema riguroso de recopilación de información y documentación generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan, apoyado en los sistemas de información de la EASP.

El informe anual recogerá la consecución del Plan a través de la información básica en relación con el desarrollo y logros alcanzados, teniendo en cuenta las medidas y objetivos establecidos. En este informe se buscará recoger también la percepción de la plantilla sobre la disminución de las desigualdades de género.

La dirección velará porque la Comisión de Igualdad tenga la capacidad para analizar y valorar la información obtenida a lo largo del proceso de ejecución, con el objetivo de detectar las debilidades a corregir y las fortalezas a potenciar.

El informe anual incluirá, en su caso, propuestas de reajuste o mejora de las medidas y/o de los indicadores, con el objetivo de añadir, reorientar o eliminar aquello que no esté produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

9. Calendario de actuaciones

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

La implantación de todas las medidas se realizará durante todo el proceso de vigencia del Plan.

Se realizará un seguimiento de las medidas desarrolladas de forma periódica para conocer si los objetivos están siendo alcanzados. La información recogida a través de los indicadores descritos en cada área de actuación, se plasmará en informes semestrales.

Las medidas cuyos objetivos no estén siendo alcanzados, serán revisadas inmediatamente después de cada informe de seguimiento, de manera que puedan realizarse las modificaciones que hayan sido consideradas.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. En esta etapa, se tendrán en cuenta los informes semestrales de seguimiento y se realizará una valoración final para conocer si los objetivos establecidos en el Plan se han cumplido o no, y si están contribuyendo a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Se identificarán las situaciones que no se han resuelto según lo esperado y se establecerán recomendaciones para el desarrollo de nuevas acciones o líneas de trabajo. En esta última etapa de evaluación, se valorará y determinará la necesidad de elaborar un nuevo diagnóstico de situación, en el caso de que se hubieran producido alteraciones estructurales o de otra índole en la empresa que así lo indicaran.

Calendario de actuaciones previstas																		
Actuaciones	2022				2023				2024				2025				2026	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	
Diagnóstico de situación																		
Puesta en marcha y difusión del Plan de Igualdad																		
Implantación de las medidas (ejecución de las acciones previstas en el Plan)																		
Informes de seguimiento																		
Revisión de las medidas																		
Evaluación del Plan																		

10. Procedimiento de modificación

La Comisión de Igualdad de la EASP será la encargada, en su caso, de proponer tanto a la Dirección como al Comité de Empresa, las modificaciones al Plan que considere necesarias. Una vez valoradas, corresponde a la Dirección y al Comité de Empresa su aprobación.

Plan de Igualdad

INFORME DIAGNÓSTICO ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA 2022

Granada, 1 marzo 2022



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

Escuela Andaluza de Salud Pública

Índice

Objetivo	3
Metodología y herramientas utilizadas	3
Información básica de la empresa.....	5
Organigrama	9
Análisis cuantitativo de la plantilla.....	10
Análisis de igualdad por materias	12
Otras materias de análisis.....	25
Conclusiones	42
Bibliografía.....	44

Como paso inicial para orientar las medidas del Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de Igualdad cuyos objetivos, metodología y principales resultados se presentan a continuación.

Objetivo

El objetivo es realizar un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando las situaciones de desigualdad existentes en la institución y factores que contribuyen a las mismas, con objeto de definir medidas de actuación para abordarlas.

En concreto se recoge información que permita identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los siguientes ejes de actuación: acceso al empleo, desarrollo de carrera profesional, conciliación de la vida laboral, personal y familiar; formación; retribución; condiciones de trabajo; y percepciones sobre desigualdad de género.

Metodología y herramientas utilizadas

Para la recogida de información se han utilizado los siguientes procedimientos:

1. Análisis de documentos claves de la institución.
2. Cuestionario diagnóstico
3. Técnicas cualitativas de recogida de opinión de profesionales de la institución.

1. Análisis documentos claves

Para analizar las Características Organizacionales y Estructura Organizativa se ha revisado la siguiente lista de documentos claves de la organización:

- a. Modelo Organizativo de la EASP. Define la estructura organizativa y funciones.
- b. Marco estratégico de la EASP: define la Misión, visión de la organización entre otros aspectos.
- c. Convenio colectivo.

2. Cuestionario Diagnóstico

El Grupo Técnico para la Igualdad ha adaptado al ámbito del trabajo en la EASP el “Cuestionario Diagnóstico de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Ministerio de Igualdad.

El cuestionario ha sido cumplimentado por responsables de distintas áreas de soporte de la EASP, fundamentalmente del área de Recursos Humanos, que disponían de la información necesaria.

Mediante este procedimiento se ha recogido información relativa al año 2021 en los siguientes bloques de contenidos:

- Datos relativos a las características de la Plantilla EASP: acceso al empleo y condiciones laborales, clasificación profesional.
- Datos relativos a medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Formación
- Investigación
- Participación en órganos de representación o asociaciones
- Retribuciones
- Ocupación de espacios físicos

Se ha recogido información global y desglosada por categoría profesional y niveles. Posteriormente la información ha sido tratada y analizada con objeto de obtener Indicadores de Género, mediante el cálculo del índice de concentración, índice de feminización, brecha de género y brecha salarial de género. Para calcular estos indicadores se han seguido las definiciones y cálculos de la Unidad de Igualdad y Género (Instituto Andaluz de la Mujer 2008) incluidas en el “Módulo de sensibilización: Indicadores de género”.

Índice de concentración: % (de hombres o mujeres) con relación a su grupo sexual en cada categoría. Es útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

Índice de feminización: número de mujeres sobre el número de hombres. El “1” indicaría igualdad.

Brecha de género: Diferencia entre las tasas femenina y masculina en la categoría de una variable. Cuanto menor es la brecha, más cerca se está de la Igualdad. Valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres.

3. Técnicas de recogida de opinión de profesionales

Se ha obtenido la opinión de profesionales de la EASP referidas a condiciones de desigualdad en las condiciones de trabajo y áreas en las que habría que desarrollar medidas para integrar la igualdad de oportunidades en la EASP.

Para ello se han elaborado dos cuestionarios, uno para la plantilla y otro para la dirección, partiendo de los modelos de cuestionario recomendados en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Ministerio de Igualdad.

El cuestionario fue diseñado en la aplicación Lime Survey y remitido a la plantilla y al equipo de dirección junto con una nota informativa.

3. Periodo de referencia de los datos analizados

31 de diciembre de 2021

4. Fecha de recogida de la información

Febrero de 2021

5. Fecha de realización del diagnóstico

Marzo de 2022

Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA SA
NIF	A-18049635
Domicilio social	CL CUESTA DEL OBSERVATORIO NUM. 4
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1985
Responsable de la Entidad	
Nombre	BLANCA FERNANDEZ-CAPEL BAÑOS
Cargo	DIRECTORA GERENTE
Telf.	958 027400
email	direccion.easp@juntadeandalucia.es

Responsable de Igualdad						
Nombre	CARMEN GUERRERO RUIZ					
Cargo	DIRECTORA DE GESTIÓN Y SERVICIOS					
Telf.	958 027400					
e-mail	direccion.easp@juntadeandalucia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación					
CNAE	85					
Descripción de la actividad	Docencia, Consultoría, Investigación y Cooperación Internacional					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	114	Hombres	42	Total	156
Centros de trabajo	Granada					
Facturación anual (€)	10.993.721,40 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispones de departamento de personal	Unidad de personal					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad Empresa (DIE). Ministerio de Igualdad (2017 y prorrogado en 2021) Bandera de Andalucía en Granada al grupo de investigación y formación en género y salud (2017)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	1	Total	9

La Escuela Andaluza de Salud Pública se crea por acuerdo de gobierno el 2 de mayo de 1985. Se constituye como empresa pública, con carácter de sociedad anónima y capital fundacional íntegro de la [Junta de Andalucía](#). Se inaugura el 19 de julio de 1985 quedando adscrita a la [Consejería de Salud y Familias](#). Los órganos de dirección son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración, y el Consejo de Dirección encabezado por el Director de la EASP. Fue creada para la coordinación y desarrollo de la formación, la consultoría, la investigación y la cooperación internacional en los campos de la Salud Pública y la Gestión de Servicios Sanitarios. Es centro colaborador de la [Organización Mundial de la Salud](#) y de la [Organización Panamericana de la Salud](#). Es miembro de las principales asociaciones Internacionales de escuelas de salud pública y de gestión sanitaria tanto en Europa como en Latinoamérica: EHMA (European Health Management Association), ASPHER (Association of School of Public Health in the European Region) y ALAESP (Asociación Latinoamericana de Escuelas de Salud Pública).

Desde 1988 existe un acuerdo con la [Universidad de Granada](#) por el que ésta reconoce como propios cursos Máster y Expertos impartidos por la EASP. Gran número de instituciones y universidades nacionales y de otros países mantienen también convenios de colaboración con la EASP. Sus principales clientes en la comunidad autónoma andaluza son la Consejería de Salud y Familias y el [Servicio Andaluz de Salud](#). La Escuela trabaja también para sociedades profesionales, hospitales y servicios regionales de salud de toda España así como para terceros países a través de proyectos de la [Unión Europea](#), la Organización Panamericana de la Salud y el [Banco Mundial](#). En la Escuela se integran, a través de sus proyectos de Docencia, Consultoría e Investigación, los enfoques de salud pública y de gestión, a través de los cuales,

- Genera nuevos conocimientos y los disemina entre los miembros de las organizaciones sanitarias.
- Desarrolla un proceso continuo de actualización del conocimiento en respuesta a las variaciones en las demandas sociales y a la evolución de los sistemas sanitarios.
- Identifica los conocimientos relevantes existentes en las organizaciones y los flujos de información necesarios para su transmisión.
- Crea espacios de intercambio y circulación de la información y facilita la transferencia entre las personas que la necesitan y las que la generan.
- Materializa el conocimiento creando productos, servicios y sistemas e implementándolos en las organizaciones.

En el año 2019 el Consejo de Dirección de la Escuela Andaluza de Salud Pública ha acordado un nuevo organigrama y un nuevo modelo de organización de la institución. La base de este cambio es la de establecer una organización basada en el conocimiento, el liderazgo de sus profesionales, el trabajo en equipo y la capacidad de producción de servicios en un marco estratégico definido para los próximos años.

Este organigrama refleja los ámbitos de dirección estratégica, de producción y conocimiento y de soporte, donde se ubican las diferentes áreas, unidades y órganos consultivos que conforman la estructura de la EASP.

Esta estructura tiene como objeto mejorar la gestión en los siguientes ámbitos:

- Planificación estratégica de la institución
- Desarrollo de los proyectos o de la producción de manera más efectiva y eficiente
- Excelencia de los proyectos
- Asignación de recursos a los proyectos
- Dirección profesional de las personas
- Potenciación del trabajo conjunto y gestión del conocimiento

- Promoción de una cultura del profesionalismo exigente y responsable

Las áreas de conocimiento están estructuradas con una dirección e integran al conjunto de profesorado y personal técnico de proyecto pertenecientes a esa área de conocimiento.

Las Áreas de Conocimiento aprobadas son:

- a. Salud Pública y Ciudadanía.
- b. Gestión de Servicios y Profesionales de la Salud.
- c. Salud internacional y cooperación al desarrollo.
- d. Sistemas de Información y TIC.

Las áreas de producción

Las áreas de producción de la EASP tienen una estructura basada en una coordinación del área y un sistema de participación a través de las comisiones de cada área. Las áreas de producción son: docencia, consultoría e investigación.

Existen tres Unidades adscritas a alguna de las Áreas de producción. Estas son: CADIME y Registro de Cáncer y Observatorios.

Las áreas de soporte

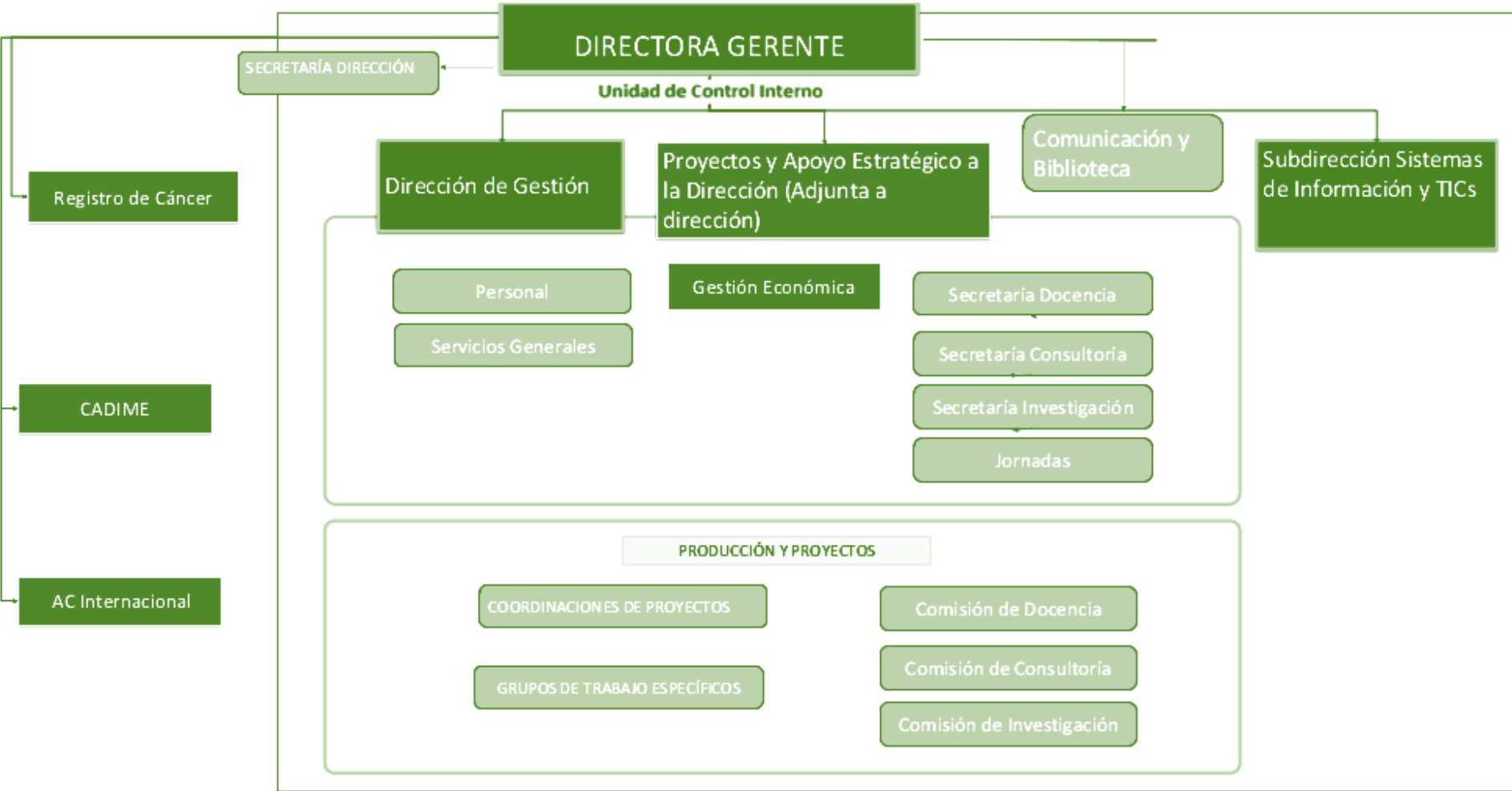
Las áreas de soportes son:

1. Gestión de Recursos: Gestión económica, de Recursos Humanos y Servicios Generales.
2. Sistemas de Información. Engloba a las unidades de mantenimiento y soporte informático, elaboración de software y profesores vinculados con los sistemas de información

Otras Unidades:

- Unidad de Biblioteca
- Unidad de Marketing y Publicaciones
- Unidad para la organización de Reuniones Científicas
- Secretaría de apoyo a proyectos

Organigrama



Análisis cuantitativo de la plantilla

A 31 de diciembre de 2021 la EASP cuenta con una plantilla de 114 mujeres (73,1%) y 42 hombres (26,9%). El Índice de Feminización de la empresa es de 2,7, lo que indica que por cada hombre hay 2,7 mujeres.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y edad			
	Nº total de mujeres	Nº total de hombres	Nº total de personas 2021
MENOS DE 30 AÑOS	1	0	1
ENTRE 30 Y 40 AÑOS	2	3	5
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	51	15	66
ENTRE 51 Y 59 AÑOS	45	13	58
Más de 60 años	15	11	26
Total Plantilla	114	42	156
Edad Media por sexo	46	56	

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel formativo

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y nivel formativo									
Medida	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Estudios secundarios	35	28	80%	24,6%	7	20%	16,7%	7,9%	21
Diplomatura y/o equivalente	14	7	50%	6,1%	7	50%	16,7%	-10,5%	0
Licenciatura y/o equivalente	105	79	75,2%	69,3%	26	24,8%	61,9%	7,4%	53

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y formación de postgrado									
Medida	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Master y/o diploma de postgrado	29	19	65,5%	16,7%	10	34,5%	23,8%	-7,1%	1,9
Doctorado	20	12	60%	10,5%	8	40%	19%	-8,5%	1,5

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y antigüedad									
Medida	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Menos de 5 años	9	6	66,7%	5,3%	3	33,3%	7,1%	-1,9%	2
Entre 5 y 10 años	0	0		0%	0		0%	0%	
Entre 10 y 15 años	5	5	100%	4,4%	0	0%	0%	4,4%	
Entre 15 y 20 años	74	60	81,1%	52,6%	14	18,9%	33,3%	19,3%	4,3
Entre 20 y 25 años	27	18	66,7%	15,8%	9	33,3%	21,4%	-5,6%	2
Entre 25 y 30 años	22	13	59,1%	11,4%	9	40,9%	21,4%	-10%	1,4
Más de 30 años	19	12	63,2%	10,5%	7	36,8%	16,7%	-6,1%	1,7

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la categoría profesional

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y categoría profesional									
Categoría profesional	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Director/a Gerente	1	1	100%	0,9%	0	0%	0%	0,9%	
Dirección Proyectos	0	0		0%	0		0%	0%	
Dirección Gestión y Servicios	1	1	100%	0,9%	0	0%	0%	0,9%	
Subdirección. SSII	1	0	0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Docentes	37	24	64,9%	21,1%	13	35,1%	31%	-9,9%	1,8
Técnicos/as	43	33	76,7%	28,9%	10	23,3%	23,8%	5,1%	3,3
Administrativos/as	40	32	80%	28,1%	8	20%	19%	9%	4
Especialistas	14	12	85,7%	10,5%	2	14,3%	4,8%	5,8%	6
Aux. Servicios	3	0	0%	0%	3	100%	7,1%	-7,1%	0
Recepcionista	2	2	100%	1,8%	0	0%	0%	1,8%	
Tit. Medios	6	2	33,3%	1,8%	4	66,7%	9,5%	-7,8%	0,5
Tit. Superiores	8	7	87,5%	6,1%	1	12,5%	2,4%	3,8%	7

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el tipo de contrato y el tipo de jornada

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y tipo de contrato y jornada										
			Mujeres			Hombres				
	Tipo de contrato y jornada	Total general	Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración	Brecha de género	Índice de feminización
Jornada completa	Indefinido	138	96	69,6%	84,2%	42	30,4%	100%	-15,8%	2,3
	Fijo Discontinuo	0	0	0%	0%	0	0%			
	Temporal	18	18		15,8%	0	0%		15,8%	
Jornada parcial	Subtotal Jornada Parcial	0	0		0%	0				

Análisis de igualdad por materias

Procesos de selección y contratación

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	1	0	100%	0%
Puestos directivos	1	1	50%	50%
Mandos intermedios	1	2	33,33%	66,67%
Subtotal cargos de responsabilidad	3	3	50%	50%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal Docente	23	13	63,89%	36,11%
Personal administrativo	32	8	80%	20%
Personal técnico	33	9	78,57%	21,43%
Personal operario o no cualificado	2	3	40%	60%
Personal técnico de gestión	9	5	64,29%	35,71%
Especialistas	12	1	92,31%	7,69%
Subtotal otros puestos de trabajo	111	39	74%	26%
TOTAL PLANTILLA	114	42	73,08%	26,92%

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Información cuantitativa

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	diciembre-21		mayo-21		marzo-20		marzo-20	
	Puesto	JOVENES INVESTIGAD TS		DOCENTE SALUD PUBLICA		PERS.INVEST. PREDUCT		PERS.INVEST. PREDUCT(esr.10)	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
	Contenido no sexista		x		x		x		x
	Contenido sexista	x		x		x		x	
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	13	6	2	1	3	1	1	5
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización			4	1				
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	13	6	6	2	3	1	1	5
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	EXP.ACADEM+ OTROS MERITOS	EXP.ACADEM+ OTROS MERITOS	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL	TECNICA+ENT REVIS COMPETENCI AL
	Prueba 1	6	1	1	2	1	0	0	1
	Prueba 2								
	Prueba 3	1	1	1	0	1	0	0	1
	Personas contratadas	1	1	1	0	1	0	0	1

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Personas responsables de la selección	4	1	3	2	3	1	3	1
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		x		x		x		x

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	
Otros: Prueba de conocimientos técnicos	<input checked="" type="checkbox"/>	
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	21	14	66,67%	7	33,33%
En el año anterior					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Curso EASP: Análisis y visualización de datos sanitarios con el software libre "R"	1	1	100%	0	0%
Curso EASP de Epidemiología Avanzada: nuevos diseños epidemiológicos	1	0	0%	1	100%
Curso EASP: Bases metodológicas para la búsqueda bibliográfica y escritura de artículos científicos	1	1	100%	0	0%
Diploma EASP de especialización en género y salud (14ª ed.)	1	1	100%	0	0%
Máster propio en promoción de la salud y salud comunitaria (14ª ed.)	3	2	66,67%	1	0%
Seminario EASP: ciencia de datos	1	1	100%	0	0%
Asistencia al II Congreso Iberoamericano de Docentes	1	1	100%	0	0%
Asistencia al 14th European Public Health Conference	2	1	50%	1	50%
Asistencia al Encuentro para directivos Andalucía Management	1	1	100%	0	0%
Asistencia a Jornadas Técnicas de Control Vectorial	1	1	100%	0	0%
Asistencia XXV Congreso de la Sociedad Andaluza de Calidad Asistencial (SADECA)	1	1	100%	0	0%
Asistencia XXXIX Reunión anual de la Sociedad Española de Epidemiología (SEE) Y xvi Congreso de Associação Portuguesa de Epidemiologia (APE)	3	1	33,33%	2	66,67%
Asistencia Proyecto INIA (Venecia)	1	1	100%		0%
Curso de Epidemiología con Stata 16	1		0%	1	100%
Curso SIPADAM sobre novedades y legislación específica	1	1	100%	0	0%
Profesionales EASP que han realizado formación en lengua extranjera	1	0	0%	1	0%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0%	0	0%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0%	0	0%
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	2	1	50%	1	50%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Promoción profesional

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	3	1	33,33%	2	66,67%
En el año anterior	0	0	0%	0	0%
Hace dos años	1	1	33,33%	0	0%
Hace tres años	0	0	0%	0	0%
Hace cuatro años	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Nivel directivo	0	0	0%	0%	0%
Mando intermedio	0	0	0%	0%	0%
Nivel técnico	3	1	33,33%	2	66,67%
Nivel administrativo	0	0	0%	0%	0%
Nivel operario	0	0	0%	0%	0%
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
SALUD PUBLICA	2	1	50%	1	50%
CADIME	1	0	0%	1	100%
PROFESIONALES DE LA SALUD	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Promoción sin cambio de categoría	1	1	100%	0	100%
Promoción con cambio de categoría	4	2		2	
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Por prueba objetiva	2	1	50%	1	50%
Por antigüedad	2	1	50%	1	50%
Por designación de la empresa	1	1	100%	0	0%

Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	4	2	50%	2	50%
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	2	1	50%	1	50%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	2	1	50%	1	50%
Cuidado de personas mayores	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0%	0	0%

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	2019							
Puesto	ADJUNTA DIRECCION							
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0						
Personas que lo solicitan	1	0						
Personas promocionadas	1	0						
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	0						
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	1	0						
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	12	0						
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	14	0						
Media de edad de las personas promocionadas	43	0						

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	2018		2021		2021		2021	
Puesto	TÉCNICO		DOCENTE		ESPECIALISTA		DOCENTE	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	13	0	0	1	0	1	1	0
Personas que lo solicitan	14	0	0	1	0	1	1	0
Personas promocionadas	1	1	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	0	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	1	0	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	1	0	0	1	0	1	0	1
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	12	0	0	12	0	12	12	0
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	17	0	0	17	0	17	17	0
Media de edad de las personas promocionadas	44	0	0	44	0	44	0	0

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Condiciones de trabajo y retribuciones

CONDICIONES DE TRABAJO MODALIDAD SEMIPRESENCIAL								
Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
	Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
68	58	85,3%	50,9%	10	14,7%	23,8%	27,07%	5,8

CONDICIONES DE TRABAJO MODALIDAD SEMIPRESENCIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL									
	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
ADMIN	16	16	100%	14%	0	0%	0%	14%	
AUX.SERVIC	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
DIRECTIVO	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
ESPEC I	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
ESPEC II	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
GERENTE	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
PERS.IN.PR	2	1	50%	0,9%	1	50%	2%	-1,5%	1
PERS.INV.D	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	

PFIS	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
PROF 1A	5	1	20%	0,9%	4	80%	10%	-8,6%	0,25
PROF 1B	4	3	75%	2,6%	1	25%	2%	0,3%	3
PROF 2A	3	3	100%	2,6%	0	0%	0%	2,6%	
PROF 2B	2	0	0%	0%	2	100%	5%	-4,8%	0
PROF 3A	4	4	100%	3,5%	0	0%	0%	3,5%	
PROF 3B	3	3	100%	2,6%	0	0%	0%	2,6%	
RECEPCIO	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
SUBDIREC	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
TCO I	1	1	100%	0,9%	0	0%	0%	0,9%	
TCO II	5	5	100%	4,4%	0	0%	0%	4,4%	
TCO III	12	11	92%	9,6%	1	8,3%	2%	7,3%	11
TCO IV	5	5	100%	4,4%	0	0%	0%	4,4%	
TCO TIC	0	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	
TIT.MEDIO	2	1	50%	0,9%	1	50%	2%	-1,5%	1
TIT.SUP	4	4	100%	3,5%		0%	0%	3,5%	
Total general	68	58	85%	50,9%	10	14,7%	24%	27,1%	5,8

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y ejercicio de los derechos de corresponsabilidad									
Medida	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Acompañamiento sociosanitario	124	92	74,2%	80,7%	32	25,8%	76,2%	4,5%	2,9
Permiso sin sueldo	3	2	66,7%	1,8%	1	33,3%	2,4%	-0,6%	2
Maternidad	2	2	100%	1,8%	0	0%	0%	1,8%	
Lactancia acumulada	2	2	100%	1,8%	0	0%	0%	1,8%	
Paternidad	n/p			0%	0		0%	0%	

Retribuciones

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo y rango salarial									
Rango salarial	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
Entre 20.000 y 29.999 €	54	41	75,9%	36%	13	24,1%	31%	5%	3,2
Entre 30.000 y 39.999 €	48	36	75%	31,6%	12	25%	28,6%	3%	3
Entre 40.000 y 49.999 €	25	22	88%	19,3%	3	12%	7,1%	12,2%	7,3
Entre 50.000 y 59.999 €	13	9	69,2%	7,9%	4	30,8%	9,5%	-1,6%	2,3
Más de 60.000 €	16	6	37,5%	5,3%	10	62,5%	23,8%	-18,5%	0,6

Distribución de la totalidad de la plantilla por sexo, categoría profesional, antigüedad y rango salarial									
Categoría profesional, antigüedad y rango salarial	Total general	Mujeres			Hombres			Brecha de género	Índice de feminización
		Nº mujeres	% mujeres	Índice de concentración	Nº hombres	% hombres	Índice de concentración		
ADMIN	39	32	82,1%	28,1%	7	17,9%	16,7%	11,4%	4,6
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	2	2	100%	1,8%	0%	0%	1,8%		
Entre 20.000 y 29.999 €	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	13	11	84,6%	9,6%	2	15,4%	4,8%	4,9%	5,5
Entre 20.000 y 29.999 €	13	11	84,6%	9,6%	2	15,4%	4,8%	4,9%	5,5
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	10	6	60%	5,3%	4	40%	9,5%	-4,3%	1,5
Entre 20.000 y 29.999 €	10	6	60%	5,3%	4	40%	9,5%	-4,3%	1,5
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	6	5	83,3%	4,4%	1	16,7%	2,4%	2%	5
Entre 20.000 y 29.999 €	6	5	83,3%	4,4%	1	16,7%	2,4%	2%	5
MAS DE 30 AÑOS	8	8	100%	7%		0%	0%	7%	
Entre 20.000 y 29.999 €	8	8	100%	7%		0%	0%	7%	
AUX.SERVIC	3		0%	0%	3	100%	7,1%	-7,1%	0
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Entre 20.000 y 29.999 €	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
MAS DE 30 AÑOS	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0
Entre 20.000 y 29.999 €	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0
DIRECTIVO	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 50.000 y 59.999	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ESPEC I	5	3	60%	2,6%	2	40%	4,8%	-2,1%	1,5

ENTRE 15 Y 20 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Entre 40.000 y 49.999 €	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
Entre 40.000 y 49.999 €	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	3	2	66,7%	1,8%	1	33,3%	2,4%	-0,6%	2
Entre 40.000 y 49.999 €	3	2	66,7%	1,8%	1	33,3%	2,4%	-0,6%	2
ESPEC II	9	9	100%	7,9%	0%	0%	0%	7,9%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	9	9	100%	7,9%	0%	0%	0%	7,9%	
Entre 30.000 y 39.999 €	9	9	100%	7,9%	0%	0%	0%	7,9%	
GERENTE	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
MENOS DE 5 AÑOS	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
Mas de 60000	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
PERS.IN.PR	3	1	33,3%	0,9%	2	66,7%	4,8%	-3,9%	0,5
MENOS DE 5 AÑOS	3	1	33,3%	0,9%	2	66,7%	4,8%	-3,9%	0,5
Entre 20.000 y 29.999 €	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Entre 30.000 y 39.999 €	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
PERS.INV.D	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
MENOS DE 5 AÑOS	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
Entre 30.000 y 39.999 €	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
PFIS	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
MENOS DE 5 AÑOS	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
Entre 20.000 y 29.999 €	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
PROF 1A	7	1	14,3%	0,9%	6	85,7%	14,3%	-13,4%	0,2
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Mas de 60000	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Mas de 60000	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
MAS DE 30 AÑOS	5	1	20%	0,9%	4	80%	9,5%	-8,6%	0,3
Mas de 60000	5	1	20%	0,9%	4	80%	9,5%	-8,6%	0,3
PROF 1B	8	4	50%	3,5%	4	50%	9,5%	-6%	1
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0
Mas de 60000	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	5	3	60%	2,6%	2	40%	4,8%	-2,1%	1,5
Mas de 60000	5	3	60%	2,6%	2	40%	4,8%	-2,1%	1,5
MAS DE 30 AÑOS	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
Mas de 60000	1	1	100%	0,9%	0%	0%	0%	0,9%	
PROF 2A	8	7	87,5%	6,1%	1	12,5%	2,4%	3,8%	7
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	4	3	75%	2,6%	1	25%	2,4%	0,3%	3
Entre 50.000 y 59.999	4	3	75%	2,6%	1	25%	2,4%	0,3%	3
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	4	4	100%	3,5%	0%	0%	0%	3,5%	
Entre 50.000 y 59.999	4	4	100%	3,5%	0%	0%	0%	3,5%	
PROF 2B	3	1	33,3%	0,9%	2	66,7%	4,8%	-3,9%	0,5
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	3	1	33,3%	0,9%	2	66,7%	4,8%	-3,9%	0,5
Entre 50.000 y 59.999	3	1	33,3%	0,9%	2	66,7%	4,8%	-3,9%	0,5
PROF 3A	7	7	100%	6,1%	0%	0%	0%	6,1%	

ENTRE 15 Y 20 AÑOS	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
Entre 40.000 y 49.999 €	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	5	5	100%	4,4%		0%	0%	4,4%	
Entre 40.000 y 49.999 €	5	5	100%	4,4%		0%	0%	4,4%	
PROF 3B	4	4	100%	3,5%		0%	0%	3,5%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
Entre 40.000 y 49.999 €	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
ENTRE 20 Y 25 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 40.000 y 49.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
MENOS DE 5 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 40.000 y 49.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
RECEPCIO	2	2	100%	1,8%		0%	0%	1,8%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 20.000 y 29.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 20.000 y 29.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
SUBDIREC	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Entre 50.000 y 59.999	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
TCO I	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 40.000 y 49.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
TCO II	12	9	75%	7,9%	3	25%	7,1%	0,8%	3
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 30.000 y 39.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	11	8	72,7%	7%	3	27,3%	7,1%	-0,1%	2,7
Entre 30.000 y 39.999 €	11	8	72,7%	7%	3	27,3%	7,1%	-0,1%	2,7
TCO III	17	14	82,4%	12,3%	3	17,6%	7,1%	5,1%	4,7
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 30.000 y 39.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	16	13	81,3%	11,4%	3	18,8%	7,1%	4,3%	4,3
Entre 30.000 y 39.999 €	16	13	81,3%	11,4%	3	18,8%	7,1%	4,3%	4,3
TCO IV	7	6	85,7%	5,3%	1	14,3%	2,4%	2,9%	6
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	6	5	83,3%	4,4%	1	16,7%	2,4%	2%	5
Entre 20.000 y 29.999 €	6	5	83,3%	4,4%	1	16,7%	2,4%	2%	5
MENOS DE 5 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 20.000 y 29.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
TCO TIC	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
Entre 20.000 y 29.999 €	1		0%	0%	1	100%	2,4%	-2,4%	0
TIT.MEDIO	6	2	33,3%	1,8%	4	66,7%	9,5%	-7,8%	0,5
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
Entre 30.000 y 39.999 €	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0
Entre 30.000 y 39.999 €	2		0%	0%	2	100%	4,8%	-4,8%	0

MAS DE 30 AÑOS	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
Entre 30.000 y 39.999 €	2	1	50%	0,9%	1	50%	2,4%	-1,5%	1
TIT.SUP	8	7	87,5%	6,1%	1	12,5%	2,4%	3,8%	7
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	4	4	100%	3,5%		0%	0%	3,5%	
Entre 40.000 y 49.999 €	4	4	100%	3,5%		0%	0%	3,5%	
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	3	2	66,7%	1,8%	1	33,3%	2,4%	-0,6%	2
Entre 40.000 y 49.999 €	3	2	66,7%	1,8%	1	33,3%	2,4%	-0,6%	2
MAS DE 30 AÑOS	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	
Entre 40.000 y 49.999 €	1	1	100%	0,9%		0%	0%	0,9%	

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

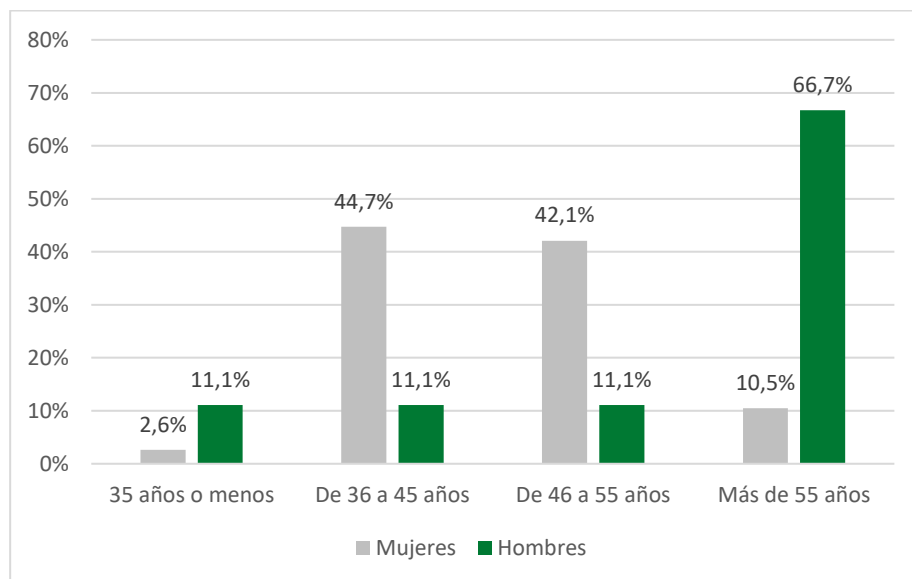
Existe un protocolo desde 2017 que no se ha activado desde la fecha.

OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

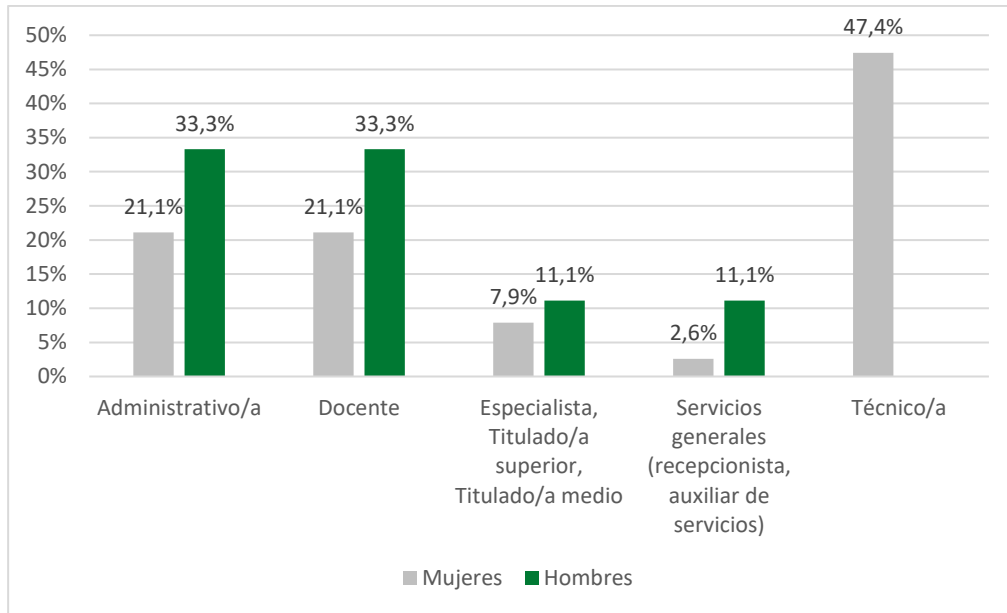
OPINIÓN DE LA PLANTILLA

Respondieron al cuestionario dirigido a la plantilla un total de 67 profesionales (42,9 % de la plantilla), de las cuales 50 son mujeres y 12 son hombres; 5 personas no respondieron a la variable "sexo". Una vez filtrada la base de datos se han obtenido 47 cuestionarios válidos (9 hombres y 38 mujeres, 19,1% y 80,9% respectivamente).

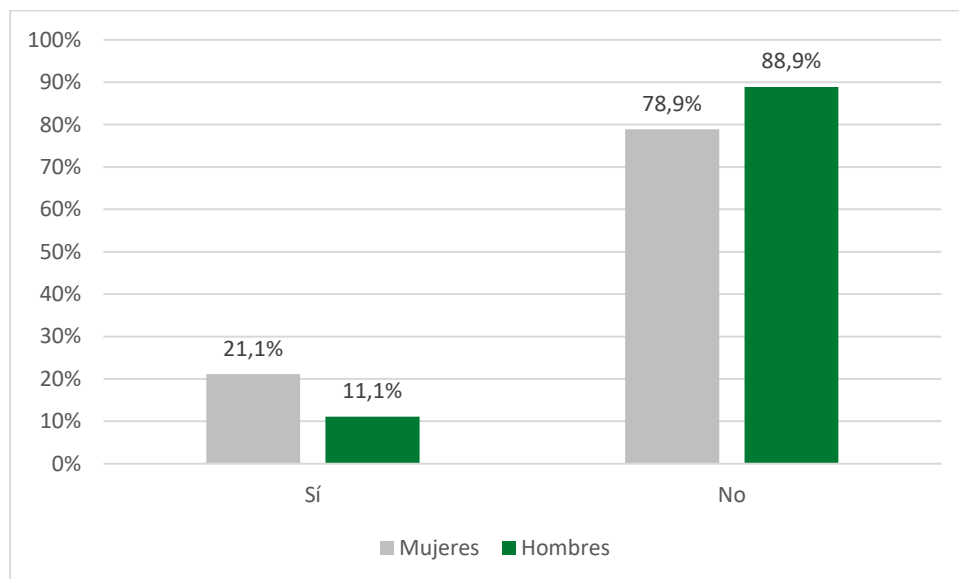
Edad



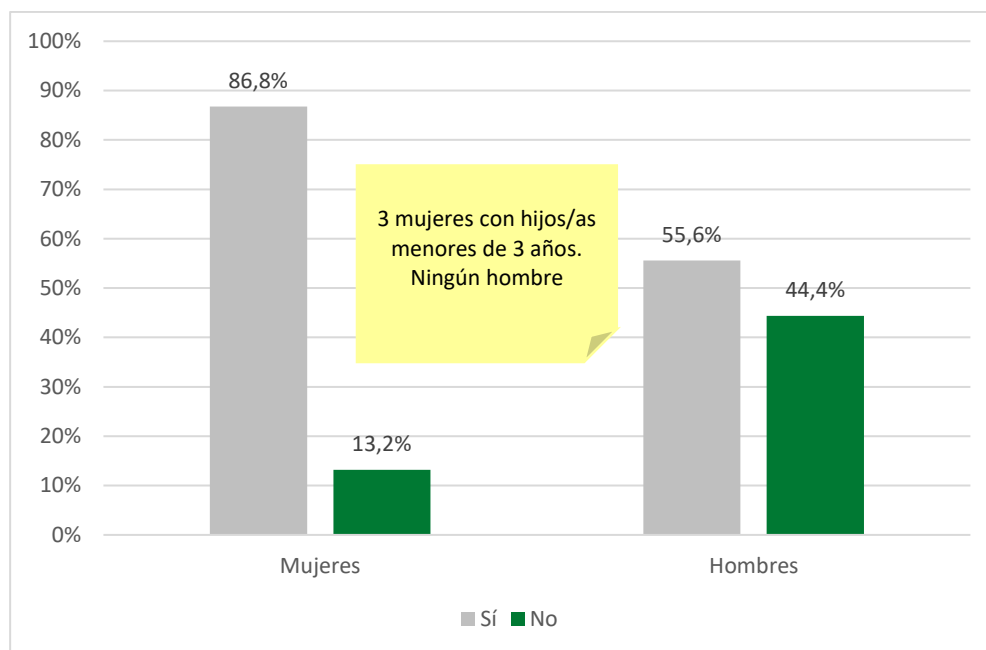
Grupo profesional



Responsabilidades de cuidado de personas dependientes



Responsabilidades de cuidados de hijos e hijas



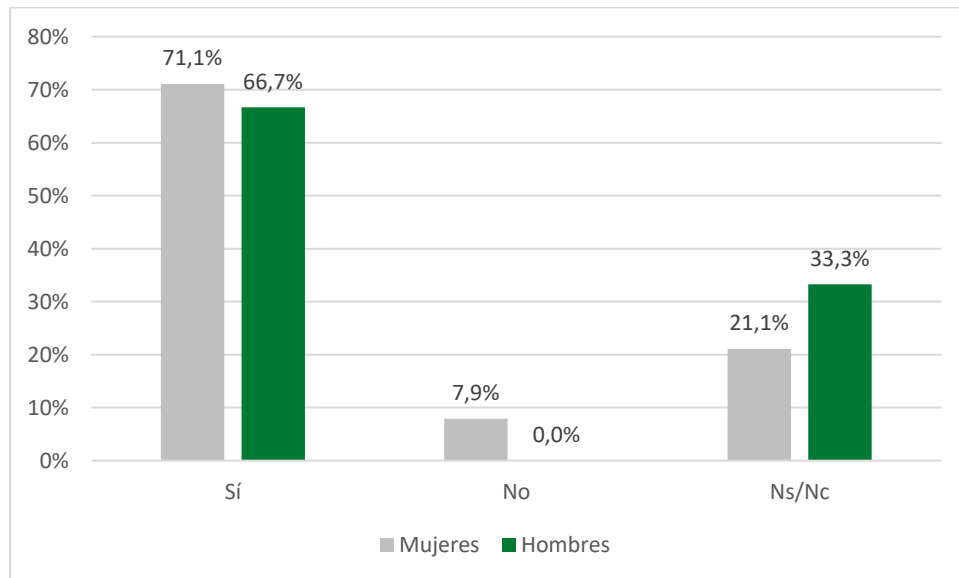
Nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la EASP (1 “totalmente en desacuerdo” 4 “totalmente de acuerdo”). En general se han obtenido buenos niveles de acuerdo con las diferentes afirmaciones planteadas (entre 3 y 4 en la escala). También por lo general las puntuaciones dadas por los hombres han sido mayores que las de las mujeres, lo que muestra un mayor nivel de acuerdo de ellos.

	MUJERES Media (DT)	HOMBRES Media (DT)
En la EASP hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*	2,69 (1,064)	4 (0)
La dirección de la EASP está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	3 (0,984)	3,33 (1,211)
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la EASP en la actualidad.*	3,28 (0,815)	3,75 (0,463)
La selección de personal en la EASP se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.*	3,44 (0,870)	4 (0)
La formación que ofrece la EASP es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.*	3,44 (0,860)	3,88 (0,354)
A la hora de promocionar a puestos directivos la EASP ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.*	3,19 (0,980)	4 (0)
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.*	2,71 (1,031)	3,71 (0,756)

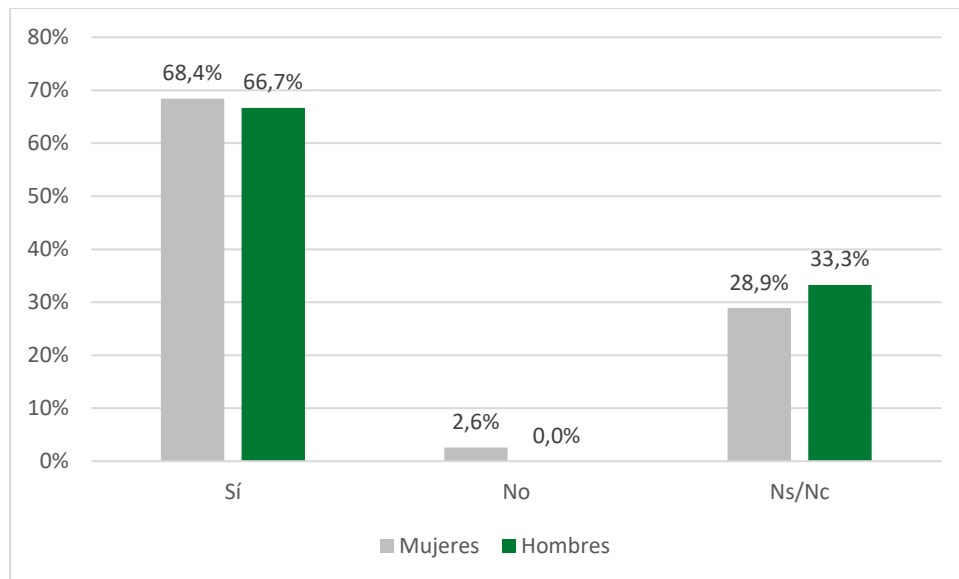
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.*	3,31 (0,991)	4 (0)
Se favorece en la EASP el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	3,33 (0,986)	3,38 (0,744)
La EASP favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).	3,42 (0,751)	3,43 (0,787)
La EASP ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	3,46 (0,817)	3,25 (1,035)
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la EASP superan las establecidas por la ley.	3,42 (0,703)	3,60 (0,548)
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	2,77 (1,073)	3 (1)
La EASP favorece el trabajo a distancia.	3,44 (0,801)	3,50 (0,756)
La EASP ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	2,81 (1,059)	3,17 (1,169)

Opiniones sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la EASP.

¿La EASP te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad entre mujeres y hombres?



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad entre mujeres y hombres en la EASP?



Tan solo dos personas, ambas mujeres, están en desacuerdo con la puesta en marcha del Plan de Igualdad porque no consideran que existan situaciones de desigualdad hacia las mujeres en la empresa:

- ⇒ *Porque desde mi punto de vista, no parece que haya desigualdad entre hombre y mujeres en la EASP. De hecho, se dan algunos casos de desigualdad, pero a la inversa.*
- ⇒ *No creo en la paridad obligatoria de representación entre sexos, sino en la igualdad de oportunidades entre sexos.*

A continuación, se preguntó a la plantilla **por qué consideraban importante la actualización del Plan de Igualdad de la EASP**. La mayor parte de las respuesta fueron de mujeres, coinciden en que es necesario porque así lo exige la ley, porque el Plan vigente se considera obsoleto y porque se debe **implantar y evaluar las medidas que aseguren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** dirigidas, especialmente a **aminorar la brecha salarial y al fomento de la corresponsabilidad** y los derechos en torno a la vida personal, familiar y laboral. De este modo, es posible **mejorar las condiciones y el clima laboral, convirtiendo a la EASP en una empresa más cohesionada**.

- ⇒ *Cumplimiento de la ley*
- ⇒ *Es obligatorio y muy necesario para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.*
- ⇒ *Necesario. Pertinente.*
- ⇒ *Es necesario mejorar en igualdad*
- ⇒ *La EASP debería ser una institución modélica en igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual el Plan de Igualdad es una herramienta útil, siempre que se pongan en marcha y evalúen las medidas*
- ⇒ *Porque es importante recoger un marco normativo en relación a este tema*
- ⇒ *Porque el Plan de igualdad en vigor está obsoleto y no es eficiente ni eficaz a la hora de atajar la discriminación, de tal forma que según el puesto, categoría y departamento que ocupes, así podrás tener acceso a unas medidas que fomenten o no la igualdad.*
- ⇒ *Es necesario que se establezcan marcos normativos y herramientas para hacer seguimiento de su aplicación.*
- ⇒ *Es importante seguir garantizando y velando por el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la EASP, mediante el análisis y seguimiento continuo del plan de igualdad y la mejora de las medidas existentes.*
- ⇒ *Para garantizar las retribuciones y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- ⇒ *Porque es necesario para trabajar en mejores condiciones.*
- ⇒ *Porque una empresa más igualitaria es una empresa mas cohesionada donde todos sus miembros esperan por el mismo trabajo las mismas compensaciones*

Algunas personas ponen de manifiesto las **desigualdades estructurales de la empresa en relación con:**

- La feminización de los puestos de menor responsabilidad, y por tanto retribuciones más bajas.
 - ⇒ *Las mujeres de la EASP ocupamos con mayor frecuencia puestos de personal administrativo y personal técnico que tienen una menor retribución y reconocimiento profesional que el de Profesor/a.*
- La ausencia de procesos de promoción interna que como “techo de cristal” repercute en el desarrollo profesional de las mujeres, mayoría entre el colectivo técnico y administrativo.
 - ⇒ *Hay desigualdades de género que influyen en el acceso y el control de diversos recursos y por lo tanto en el desarrollo profesional, un “techo de cristal” que impide el reconocimiento, moral y salarial, del papel de muchas mujeres en relación a sus*

compañeros varones.

- ⇒ *La inexistencia de oportunidades de promoción también perjudica a las mujeres (colectivo técnico)"*
- La distribución de tareas, adjudicando a las mujeres las de menor relevancia o reconocimiento o invisibilizando sus funciones.
 - ⇒ *También en el reparto de tareas (a los profesores varones no se les invita a moderar talleres, hacer relatoría, etc. y otras tareas consideradas "menores" que sí realizan profesoras mujeres y técnicas)*
 - ⇒ *Visibilizar a las técnicas y que no todo el reconocimiento vaya a para profesores/as cuando trabajan en el mismo proyecto/equipo, etc.*
- El uso del lenguaje
 - ⇒ *Es importante cuidar el lenguaje/sensibilización, y, por ejemplo, dejar de llamar "chicas" a mujeres profesionales maduras, y de Don a los profesores varones.*
- La cultura empresarial, que valora el presencialismo y normaliza el trabajo fuera del horario laboral.
 - ⇒ *Se valora como algo positivo el presencialismo, trabajar más horas de las establecidas, fuera de los horarios estipulados (sin respetar la desconexión digital de los trabajadores). Desde las coordinaciones, puestos de responsabilidad y directivos de la Escuela se alienta, en ocasiones con el ejemplo, en otras alabando/promocionando u otorgando recompensas a personas con este tipo de comportamientos, y en otras sin considerar los horarios de las familias de las trabajadoras al agendar actividades.*
- La falta de conciliación, que discrimina a las mujeres y supone una pérdida de eficiencia empresarial.
 - ⇒ *Primar esta cultura de adictos/as al trabajo está demostrado que perjudica a las mujeres con cargas familiares en situación profesional más vulnerable, que no se lo pueden permitir, cuando ellas podrían ser tan o más eficientes si se ajustan a su jornada laboral dentro de un horario flexible que permita la conciliación real, y es perjudicial para el clima laboral y la motivación de los y las profesionales.*
- La desvalorización de las medidas de conciliación
 - ⇒ *A pesar de las medidas establecidas para facilitar la conciliación, persiste cierta cultura que penaliza y juzga a las mujeres que se acogen a ellas.*
 - ⇒ *En algunos casos se han vertido comentarios que generalizan y menosprecian la labor de "las madres" como trabajadoras de la EASP. Esto es inadmisibile en una institución*

con un distintivo de igualdad.

Tan solo dos personas, ambas mujeres, no consideraron importante el Plan de igualdad porque no consideran que haya desigualdad.

- ⇒ *Porque desde mi punto de vista, no parece que haya desigualdad entre hombre y mujeres en la EASP. De hecho, se dan algunos casos de desigualdad pero a la inversa.*
- ⇒ *No creo en la paridad obligatoria de representación entre sexos, sino en la igualdad de oportunidades entre sexos.*

En definitiva, la actualización del Plan de Igualdad de la EASP **se considera imprescindible para cumplir con la ley vigente, porque es necesario contar con un marco normativo que promueva la igualdad real, de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso, selección, contratación, promoción y formación, que elimine las desigualdades estructurales y que fomente la corresponsabilidad y la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.**

- ⇒ *Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación, aparte de la obligatoriedad por ley.*

Entre las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, el personal de la plantilla identificaron deficiencias relativas a la desigualdad estructural y retributiva, la necesidad de mejora de los procesos de selección y promoción profesional, la distribución de cargas de trabajo, espacios y horarios, las insuficientes medidas de conciliación y sensibilización y los problemas de salud laboral asociados a la desigualdad.

- Discriminación horizontal.
- Discriminación vertical.
- Segregación vertical.
- Desigualdad en todas las categorías.
- Faltan medidas de igualdad en todos los departamentos.
- Cultura clasista y machista sigue presente en la Escuela.
- Éxito profesional o liderazgo entendido como entrega de la vida personal a la empresa.
- El sistema de clasificación profesional adolece de sesgos de género.
- Hay desigualdad en la EASP procedente del cruce los ejes género/edad/clase social. Las mujeres, especialmente las menos senior, tienen menor visibilidad y reconocimiento. Tienen más difícil la carrera profesional.
- Revisión de bandas salariales con enfoque de género.
- Retribuciones desiguales para misma categoría y funciones.

- Redistribución de tareas, alta carga de trabajo, que conlleva a trabajo de horas fuera del horario laboral no reconocido, compensado y/o retribuido.
- Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Sesgos en contratación, conciliación y promoción.
- Que exista un sistema de promoción profesional (no es que la promoción no sea equitativa entre hombres y mujeres, es que es inexistente y se arrastran las deficiencias e inequidades del pasado especialmente en la categoría de docentes).
- Establecer la carrera profesional que garantice las mismas oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Establecer una política de personal que sea equitativa, por ejemplo, abordar procesos de promoción profesional que reconozcan los méritos y el trabajo realizado por mujeres de forma equitativa.
- Falta de promoción, oportunidades y motivación para lograr la igualdad REAL.
- Inexistentes o desconocidos procesos de promoción profesional.
- Que la oportunidad de promocionar a puestos directivos de la EASP sean las mismas para mujeres y hombres, basados en sus competencias y expertés.
- Dificultades para promoción a puestos directivos (dedicación vs disponibilidad-conciliación).
- Mejorar distribución de cargas de trabajo y facilitación del acceso a tiempo para formación e investigación.
- La distribución equitativa de cargas de trabajo y de responsabilidades laborales, con un reflejo equitativo en promoción.
- Revisión de cargas de trabajo y de posibilidad de elegir en qué proyectos y áreas se puede trabajar -con enfoque de género-.
- Distribución de cargas de trabajo.
- Menor carga de trabajo de los hombres en general. No se les exige tanto, están menos sobrecargados.
- Horarios de trabajo (docencia en horario de tarde que no facilita conciliación).
- Privilegio de los hombres en espacios físicos de trabajo (mejores despachos, etc.).
- Falta sensibilización y formación en igualdad a todo el personal, y especialmente para abordar las desigualdades menos evidentes/visibles.
- Parte de la Dirección no está comprometida con los ideales de la Igualdad de género.
- Mejorar todo lo relativo a conciliación.
- Insuficiente porcentaje de trabajo a distancia.

- Incluir además a las personas trans.
- Problemas de salud laboral por las condiciones laborales.

También se apunta la necesidad de un Plan de Comunicación Interna para el conocimiento del Plan de Igualdad por parte de todas la personas que integran la EASP.

- Plan de comunicación interna, efectiva y eficiente, del plan de igualdad.

Para el personal de dirección las necesidades y deficiencias a cubrir para favorecer la igualdad, son:

- Desequilibrio económico entre hombre y mujeres que realizan un mismo puesto de trabajo.
- Existencia de brecha salarial. Las categorías más altas ocupadas por hombres.
- Arbitrariedad en la asignación de despachos, favoreciendo a los hombres (entre otros).
- La categoría de administrativo mayoritariamente representada por mujeres lo que ha generado una cultura de "secretarias" más que miembros del equipo.
- Asignación a profesionales mujeres de proyectos easp que surgen con urgencia para su realización, con menos proyección, etc..., nunca asumidos por los hombres.
- Reuniones y actividad laboral por las tardes en aumento a raíz de la virtualización, lo que genera problemas de conciliación.

Las medidas que propone la plantilla para atender las necesidades identificadas estaban relacionadas con la contratación y promoción profesional, retribución, reconocimiento y cargas de trabajo, formación conciliación y sensibilización.

En cuanto a la **contratación y promoción profesional**:

- Currículum ciego.
- Material informativo o audiovisual entregable a nuevas contrataciones.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Promoción profesional y reconocimiento.
- Un plan de formación y desarrollo profesional, proactivo y ajustado a las necesidades y área de especialización de cada profesional.
- Un sistema de promoción profesional justo, equitativo y que se cumpla.
- Procesos de promoción laboral y profesional con perspectiva de género.
- Puesta en marcha de sistemas de promoción desde la perspectiva de género.
- Mecanismos de apoyo y promoción directiva para mujeres.

Sobre **reconocimiento, retribución y cargas de trabajo**:

- Revisión del sistema de clasificación profesional.
- Ajuste de la política retributiva para equiparar el sueldo de los puestos de trabajo de igual valor.
- Aclarar funciones, categorías y retribuir de la misma manera a las personas con las mismas funciones y categoría. Eliminar niveles inferiores categorías.
- Promoción de mujeres a categorías con mayor retribución y reconocimiento.
- Distribución de cargas de trabajo para que las mujeres ejerzan sus tareas sin menoscabo de su salud laboral.
- Reparto de tareas en función del perfil profesional (varones no se ocupan de las mismas tareas que mujeres en el desarrollo de proyectos).

En relación a la **formación**:

- Plan de actividad con actividades obligatorias para formación y/o investigación para todo el personal. Cargos intermedios con formación en igualdad.
- Formación/sensibilización de líderes actuales en liderazgo participativo y no patriarcal (modelado a futuros líderes). Estructuras de dirección colectivas y participadas.
- Formación en liderazgo para mujeres.
- Modificar un poco el lenguaje. Si bien la igualdad entre hombres y mujeres es importante también se podría hablar de igualdad o equidad de género.
- Trato igualitario y respetuoso por parte de superiores y Dirección a las mujeres.
- Acabar con la cultura que propicia juicios de valor, opiniones y comentarios inadecuados sobre cómo concilian/trabajan las profesionales.

Sobre las medidas de **conciliación**:

- Medidas para la flexibilidad horaria.
- Aumentar el porcentaje de trabajo a distancia y las consideraciones para acogerse a él.
- Medidas para facilitar la desconexión digital.

Respecto a la **sensibilización en materia de igualdad de género**:

- Difusión periódica de material de sensibilización en igualdad.
- Dotación de personal formado en sesgos inconscientes de género en los procesos de selección.

En general, se plantea el cumplimiento del convenio y la transparencia en la toma de decisiones.

- Cumplimiento del convenio
- Mayor transparencia en las decisiones que afectan al personal

Entre las medidas que propone la Dirección se encuentran las **mejoras de la política retributiva, la promoción profesional, la visibilización del trabajo administrativo y reconocimiento del compromiso de las mujeres y la transparencia.**

- Diseño de una política retributiva digna y acorde con la realidad del trabajo en la EASP.
- Procesos de promoción profesional en los que se realice discriminación positiva a favor de las mujeres.
- Mejora de la organización del trabajo para evitar actividad de tardes y regulación de la desconexión digital.
- Medidas que visualicen el trabajo administrativo e integren a este colectivo en la gestión de equipo y proyectos.
- Visibilidad y reconocimiento a las profesionales mujeres que tienen alto compromiso con la institución y siempre asumen proyectos necesarios para la institución, aún con mucha carga de trabajo, o desviándose de su línea de trabajo, para contribuir con los objetivos institucional y favorecer un buen clima organizacional.
- Sistema transparente de asignación de despachos y espacios de trabajo.

En el marco de actualización del Plan de Igualdad de la EASP se quiso indagar en cuanto a **otras desigualdades percibidas** y en su posible relación con variables de género. Se enumeran varias, la mayoría relacionadas con las categorías profesionales:

▪ **Desigualdad salarial y retributiva, fruto de las líneas difusas entre las competencias de las distintas categorías y las diferencias en las cargas de trabajo.**

⇒ *Desigualdades entre puestos y categorías (profesor/a-técnico/a) que no se corresponden con la realidad del desempeño y la responsabilidad profesional que se asume a nivel individual por y para la organización (con independencia del*

género).

- ⇒ *Técnicos realizando tareas de docentes sin optar a mejor remuneración.*
- ⇒ *Desigualdad en la distribución de cargas y responsabilidad en el trabajo.*
- ⇒ *Desigualdad en salario, promoción y desarrollo profesional.*
- ⇒ *A equivalente trabajo, no igual reconocimiento, salario o categoría profesional.*

Para las que se propone definir de forma clara las funciones y cargas de trabajo de las diferentes categorías profesionales, reducir diferencias salariales, reconocimiento de responsabilidades y desarrollar un plan de promoción profesional, tal como figura en el Convenio Colectivo vigente.

▪ **Desigualdad en contratación y carrera profesional.**

- ⇒ *Desigualdad a la hora de la contratación de personal.*
- ⇒ *Falta de carrera profesional.*
- ⇒ *La mayoría de los docentes de mayor categoría son hombres.*

Para la que se propone contratación estable y un plan de promoción profesional

- ⇒ *Promoción profesional de acuerdo al convenio colectivo y la lógica de las organizaciones profesionales que cuidan, promueven y retienen el talento de sus RRHH, principal activo.*

▪ **Desigualdad en el uso del lenguaje y el trato (clasismo, favoritismo y dependencia)**

- ⇒ *Sesgos sutiles en el trato, por ejemplo, se escucha más a los hombres, o dirigirse a las mujeres con expresiones infantilizadoras.*
- ⇒ *Trato personal dependiendo de la categoría profesional.*
- ⇒ *Clasismo entre categorías.*
- ⇒ *Favoritismo laboral dependiendo del nivel de amistad.*
- ⇒ *Que nadie dependa de alguien exclusivamente, que determinadas personas no decidan sobre los beneficios y cargas de trabajo de otros. Que las personas puedan decidir con quién no trabajar sin consecuencias*

Para la que se propone que Dirección tome medidas.

▪ **Diferencias en la asignación de recursos**

- ⇒ *Distribución de espacios y otros recursos (por ejemplo, informáticos)*

Para lo que se propone un diagnóstico de género de la distribución de espacios y recursos y transparencia

Una persona percibe falta de equidad entre hombres y mujeres, en beneficio para las mujeres.

⇒ *Desigualdad con los hombres*

Para lo que propone la práctica de la “igualdad de género”

Estas desigualdades percibidas requieren de un análisis de género para comprobar si tienen mayor repercusión sobre uno u otro sexo.

Por último, se realizaron una serie de **observaciones** sobre el cuestionario (adaptado del modelo de la Guía para elaboración de planes de igualdad en la empresa, del Ministerios de Igualdad), sobre la formulación de preguntas y lenguaje inclusivo.

⇒ *Las preguntas deberían estar formuladas a las percepciones o experiencias de las personas. Por ejemplo, si no trabajas en RRHH como vas a saber si "El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre". Una persona puede contestar sobre su opinión (en abstracto) o experiencia (un hecho concreto) Pero no puedo hacer este tipo de evaluaciones.*

⇒ *Incluir además a las personas trans y aquellas que no se identifican ni como hombres ni como mujeres (no-binarias), desde el principio este cuestionario es demasiado binario. Además, se podría modificar un poco el lenguaje. Si bien la igualdad entre hombres y mujeres es importante, también se podría hablar de igualdad o equidad de género.*

Como últimas consideraciones se describieron desigualdades de raza, etnia y origen y se puso de manifiesto la importancia de la PRL con perspectiva de género.

⇒ *Considero que también hay desigualdad en cuanto a raza, etnia y origen.*

⇒ *La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género es básica para priorizar medidas del Plan.*

En la EASP trabajan 114 mujeres y 42 hombres (73% mujeres), por lo tanto, se trata de una empresa feminizada. Por ello, siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Igualdad, el cuestionario incluye una batería de preguntas para conocer algunas percepciones acerca de dicha característica.

El 70,4% de las mujeres y el 57,1% de los hombres opinan que se trata de un sector y un tipo de trabajo mayoritariamente demandado por mujeres. El 3,7% de las mujeres y el 14,3% de los hombres consideran que contratar mujeres es una costumbre social. Ninguna de las personas que

ha respondido al cuestionario percibe que las razones de la feminización de la plantilla estén relacionadas con motivos de discriminación hacia los hombres o con malas experiencias con ello.

Otros de los motivos que han indicado concretamente tres hombres son:

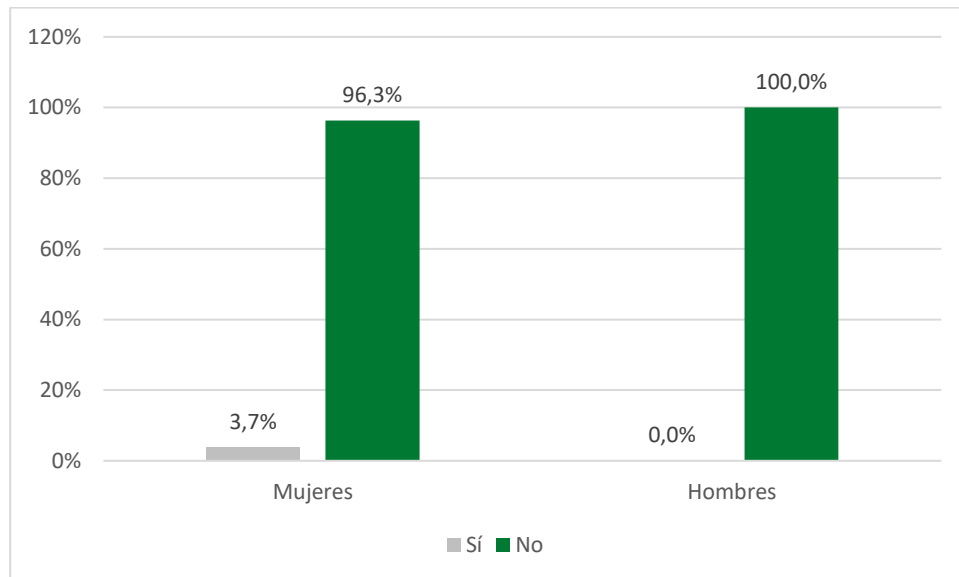
- ⇒ *Simplemente habrán sido las personas más apropiadas para cada puesto en el momento de ser seleccionadas. No creo que haya un motivo en particular relacionado con su género.*
- ⇒ *En las convocatorias abiertas ha habido más solicitantes mujeres que hombres.*
- ⇒ *Ninguna de las anteriores. Razones históricas, difíciles de analizar aquí.*

¿Qué razones crees que justifican la feminización de la EASP?

	MUJERES		HOMBRES	
	Sí	No	Sí	No
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la EASP es más demandado por mujeres que por hombres.	19 (70,4%)	8 (29,6%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)
La EASP se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	3,7 (1%)	26 (96,3%)	1 (14,3%)	6 (85,7%)
Por discriminación hacia los hombres.	-	27 (100%)	-	7 (100%)
Por malas experiencias en contratación con hombres.	-	27 (100%)	-	7 (100%)

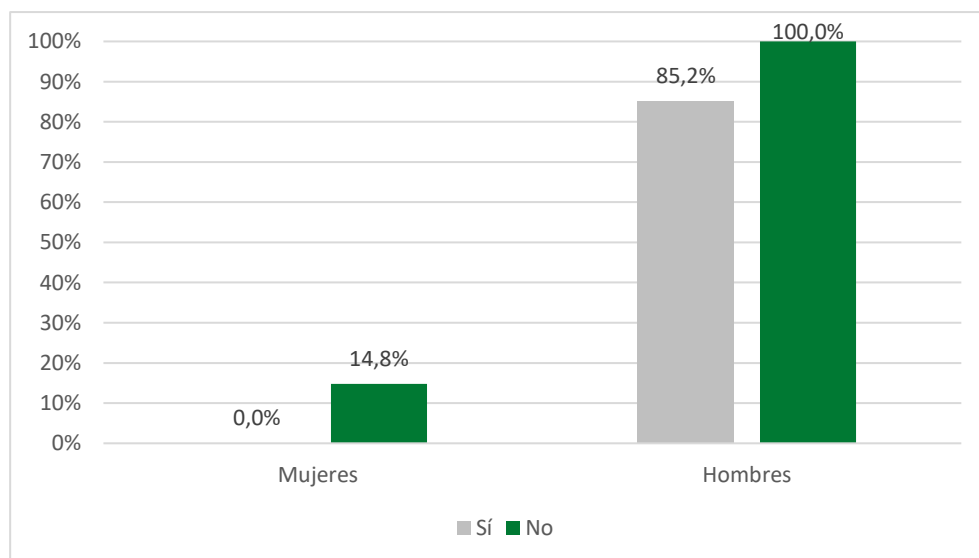
¿Consideras que los hombres de la EASP tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

Solamente una mujer ha indicado que los hombres tienen menos oportunidades de promoción.



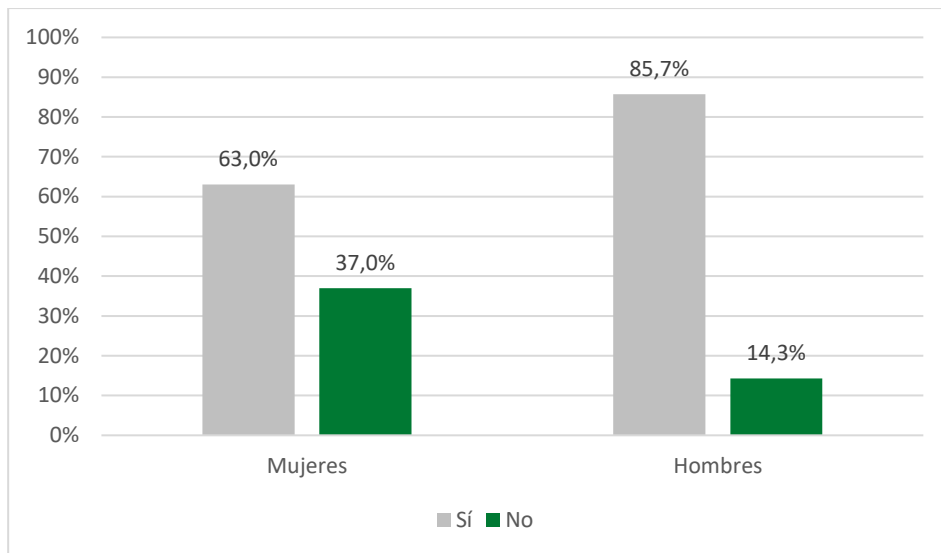
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la EASP?

Todos los hombres que han respondido al cuestionario opinan que el acceso de los hombres a puestos directivos se hace en igualdad de condiciones. Sin embargo, un 14,8% de las mujeres considera que no.



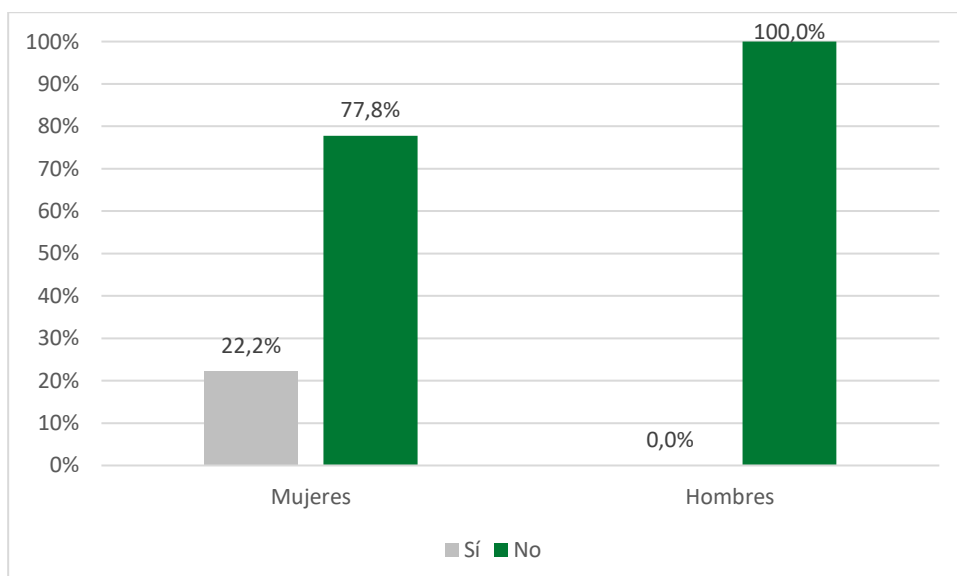
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la EASP?

Al realizar la misma pregunta, sondeando esta vez por las oportunidades de las mujeres para acceder a puestos directivos en igualdad de oportunidades, el 37% de las mujeres y el 14,3% de los hombres opina que no existe tal igualdad.



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

Seis mujeres (22,2%) consideran que se deben poner en marcha medidas de acción positiva para aumentar el número de hombres en la empresa, principalmente en los puestos de docentes (n=5) y Técnicos/as (n=4).



Conclusiones

Como paso inicial para orientar las medidas del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de Igualdad que recoge información para identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los siguientes ejes de actuación: acceso al empleo, desarrollo de carrera profesional, conciliación de la vida laboral, personal y familiar; formación; retribución; condiciones de trabajo; y percepciones sobre desigualdad de género. La metodología utilizada se explica con detalle en el anexo correspondiente.

El diagnóstico evidencia que existen deficiencias relativas a la desigualdad estructural y retributiva, la necesidad de mejora de los procesos de selección y promoción profesional, la distribución de cargas de trabajo, espacios y horarios, la falta de medidas de conciliación y sensibilización y los problemas de salud laboral asociados a la desigualdad. También se proponen medidas relacionadas con la contratación y promoción profesional, retribución, reconocimiento y cargas de trabajo, formación conciliación y sensibilización.

La EASP es una empresa feminizada (2,7 mujeres por cada hombre), aunque existe una mayor representación de las mujeres en las categorías profesionales de “especialistas”, “titulaciones superiores” y “administrativos/as”. La media de edad de la plantilla EASP es de 46 años para las mujeres y 56 años para los hombres.

La mayor proporción de contratos de carácter temporal se da en mujeres. La totalidad de hombres de la plantilla tiene contrato indefinido a jornada completa, mientras que entre las mujeres hay un 15,8% de trabajadoras con contrato temporal.

Una de cada dos mujeres y uno de cada cuatro hombres han optado por la modalidad de trabajo semipresencial.

Una de las mayores brechas de género identificadas se da en la retribución salarial bruta; aunque se detectan brechas en diferentes categorías profesionales, éstas se dan principalmente en la categoría de “profesor/a. Además, las mayores diferencias se observan en el rango salarial superior (más de 60.000€), en el que se encuentran un 23,8% del total de hombres y un 5,3% del total de las mujeres de la plantilla. Detectando que, aunque el 73% de la plantilla son mujeres, en el rango salarial más alto (profesores 1A y 1B) el 71% son hombres.

Si nos vamos a la categoría 1A, de 7 profesores, solo 1 es mujer.

	total		prof 1A y 1 B	
Hombre	43	27%	10	71%
Mujer	114	73%	4	29%
Total general	157		14	

En cuanto a las opiniones de la plantilla acerca de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la EASP, por lo general los hombres perciben mayores cotas de igualdad que las mujeres.

En general hay un buen nivel de aceptación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, y el personal de la plantilla ha identificado deficiencias relativas a la desigualdad estructural y retributiva, la necesidad de mejora de los procesos de selección y promoción profesional, la distribución de cargas de trabajo, espacios y horarios, las insuficientes medidas de conciliación y sensibilización y los problemas de salud laboral asociados a la desigualdad.

Las principales propuestas de la plantilla para atender las necesidades identificadas se relacionan con la contratación y promoción profesional, aminorar la brecha salarial, mejorar las retribuciones, el reconocimiento y reparto igualitario de cargas de trabajo, formación, conciliación y sensibilización.

Bibliografía

- ⇒ Instituto Andaluz de la Mujer. Módulo de sensibilización sobre Indicadores de Género. Unidad de Igualdad de Género.
- ⇒ Dávila Díaz, Mónica (). Indicadores de Género: Guía Práctica. Instituto Andaluz de la Mujer.
- ⇒ Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.

