



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD



Granada, Marzo 2012

1. INTRODUCCIÓN

2. PROCESOS ELABORACIÓN DEL PLAN

2.1. Compromiso de la Dirección y del Comité de Empresa

2.2. Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad

2.3. Diagnostico de Igualdad

2.4. Elaboración Plan de Igualdad

2.5. Aprobación del Plan de Igualdad

2.6. Seguimiento del Plan de Igualdad

2.7. Identificación de Áreas de Mejora

3. OBJETIVOS

4. LINEAS DE ACTUACIÓN

4.1. Acceso al empleo, Contratación y Selección

4.2. Segregación Horizontal, Promoción Interna y Desarrollo Profesional

4.3. Formación

4.4. Escala Salarial y Retribuciones

4.5. Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal

4.6. Acoso sexual y por Razones de Sexo

4.7. Salud Laboral

5. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTREGRACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EASP

6. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS E INDICADORES

ANEXO II: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA EASP

ANEXO III: Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.

ANEXO IV: Medidas a desarrollar durante el año 2012.

1. INTRODUCCION

El *mainstreaming*, el enfoque transversal de género, es una herramienta desarrollada por la Organización Mundial de la Salud en el marco del Programa Europeo de Género y Salud que permite diseñar, implantar y realizar un seguimiento y evaluación de las políticas y programas para alcanzar la igualdad y la equidad de género.

Bajo la denominación de planes, programas, e incluso auditorias, se promueve el conocimiento de la situación de las mujeres en aspectos más o menos concretos en empresas, instituciones, territorios, así como la transformación de las situaciones de inequidad detectadas.

Cada vez son más las instituciones públicas que están realizando estudios desde la óptica de igualdad de oportunidades, analizando la situación de las mujeres y los hombres en universidades, administraciones públicas, sistema sanitario, etc. Estos estudios realizan un diagnóstico de la situación del que derivan una serie de consideraciones o recomendaciones para minimizar o eliminar situaciones de desigualdad entre sexos.

Para acercarse al conocimiento de la situación de las personas que desarrollan su trabajo en la EASP desde la óptica de la igualdad de oportunidades, es necesario tener una panorámica general con una serie de datos a modo de contextualización y diagnóstico. Estos datos, además, deben dar cuenta de diferentes dimensiones fundamentales, ya que el análisis desde una perspectiva de género va mucho más allá de la simple desagregación de información por sexos. Por otra parte, si nos quedamos sólo con un análisis cuantitativo, nos estamos perdiendo la realidad social, las representaciones ideológicas, valores y experiencias de las personas acerca de una situación o problema concreto. El conocimiento de esta realidad, en líneas generales, va a orientar las actuaciones pertinentes para la transformación de las situaciones de desigualdad o desequilibrio.

Muchas de las medidas propuestas tienen su respaldo normativo en el vigente Convenio Colectivo. Así, el V Convenio Colectivo 2007-2010 de la Escuela Andaluza de Salud Pública recoge en su capítulo de "Garantías de los y las trabajadoras" la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. En concreto:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio
- c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas

Además, se deberían ir incorporando aquellas otras medidas que se adopten en el próximo Convenio con objeto de evitar la "discriminación indirecta" esto es, la que tiene lugar cuando la reglamentación o la

práctica son aparentemente neutrales pero se producen desventajas a personas de un sexo respecto de otro, y sus efectos conducen a la exclusión.

Además en el citado convenio se compromete la negociación de un Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Un Plan de Igualdad, según lo define el art. 46 de la *Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, es:

"...un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Escuela Andaluza de Salud Pública. 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.

Fases del Proceso de Implantación del Plan de Igualdad en la EASP



2.1. Compromiso de la Dirección y el Comité de Empresa

La Dirección y el Comité de Empresa de la EASP adoptaron el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal en el Convenio Colectivo de la EASP. De igual forma, este compromiso aparecía recogido en el documento "Marco estratégico de la EASP".

La Dirección y el CE mantienen el firme convencimiento de que sólo se puede implementar un Plan de Igualdad con el concurso activo de todas las personas de la organización y son concedores de que el

Plan que se presenta debe ser deudor de las aportaciones recibidas por los hombres y mujeres que componen nuestra Institución.

En este sentido, procede afirmar que el objetivo estratégico de trabajar por la igualdad de oportunidades y la minimización de las desigualdades (todas ellas y en concreto las de género en el marco del presente Plan), siempre ha estado, afortunadamente, presente en la EASP. Si bien es verdad que quizás más en el discurso que en las prácticas internas. En todo caso, hay sin duda muchas cosas que mejorar y cambiar a este nivel en la organización y muy especialmente en lo que se refiere a las actitudes y los comportamientos cotidianos.

2.2. Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad

Como recurso para el desarrollo del I Plan de Igualdad en la EASP se ha constituido la Comisión Paritaria de Igualdad. Esta Comisión está constituida paritariamente por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección; pudiendo contar con el apoyo de otros y otras profesionales de la EASP en las situaciones que las requiera.

Las funciones de esta Comisión son:

- Realización del diagnóstico de Igualdad.
- Elaboración y propuesta del Plan de Igualdad.
- Difusión y realización de la planificación temporal de las acciones que se van a desarrollar.
- Seguimiento y evaluación del Plan velando por el cumplimiento de las medidas propuestas en el Plan.

2.3. Diagnóstico de Igualdad

Se ha realizado el Diagnóstico de Igualdad¹ inicial con el objetivo de identificar la situación en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y actividades de la EASP.

Para la recogida de información se ha utilizado una adaptación a la organización de la EASP del "Cuestionario Diagnóstico" del Instituto de la Mujer (Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Manual para elaborar un plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos"), que identifica información de tipo cuantitativo y cualitativo.

¹ La información cuantitativa del Diagnóstico se recogió en el año 2009 y la fase cualitativa se elaboró en el año 2010.

Además se ha complementado la recogida de datos anterior con otras técnicas de carácter cualitativo: Análisis de documentos claves de la organización de la EASP y técnicas cualitativas de recogida de opinión de los y las profesionales (ver documento "Diagnostico de Igualdad de la EASP").

2.4. Elaboración del Plan de Igualdad

Una vez identificadas las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas y actividades de la EASP, se procedió a elaborar un Plan de Igualdad, que a corto, medio o largo plazo, permita que la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con las desigualdades de género disminuya. Para la elaboración del Plan se procedió de la siguiente manera:

- Las personas integrantes de la Comisión Paritaria realizaron una revisión de Planes de Igualdad de Instituciones similares a la EASP.
- Posteriormente se procedió a la identificación del objetivo general del Plan
- Se definieron los objetivos específicos que permitieron desarrollar las líneas de actuación recogidas en el Plan.
- Además se definieron diferentes objetivos de carácter transversal a las líneas de actuación del Plan.
- Una vez definidos los objetivos y líneas de actuación se procedió a proponer las actividades o medidas a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

2.5. Aprobación del Plan

Una vez finalizada la elaboración del Plan, se procederá a la aprobación de la propuesta por parte de la Comisión Paritaria de Igualdad. Posteriormente, esta propuesta será remitida al Comité de Empresa y a la Dirección de la Escuela para su ratificación en Comisión de Interpretación y Vigilancia y posterior incorporación al Convenio Colectivo vigente.

2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad

En esta fase se trata de difundir y comunicar la existencia del I Plan de Igualdad al conjunto de profesionales de la Escuela Andaluza de Salud Pública, así como organizar las estrategias de implantación a seguir. La Comisión Paritaria elaborará propuestas de indicadores, planificación temporal de las acciones y mecanismos oportunos para la implementación del I Plan de Igualdad.

2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión Paritaria de Igualdad del Plan velará por la realización de lo contemplado en el Plan, mediante mecanismos de seguimiento 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 acciones.

El **sistema de seguimiento** se apoya en la monitorización de los indicadores que se definan, que facilitarán reconocer las desviaciones y proponer las intervenciones de mejora de manera inmediata.

Evaluación anual del Plan: Al finalizar el año de implantación y con periodicidad anual, se realizará un informe, en el que constará la información básica en relación con el desarrollo y logros alcanzados, teniendo en cuenta los objetivos establecidos. En este informe se recogerá también la percepción de las profesionales sobre la disminución de las desigualdades de género tras la implantación del I Plan de Igualdad.

3. OBJETIVOS

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 procesos de **selección y acceso** al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
2. Evitar la **segregación vertical y horizontal** y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación de decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
3. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la **formación** tanto interna como externa, posibilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con la vida personal.
4. Garantizar un **sistema retributivo** en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
5. Facilitar y mejorar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de hombres y mujeres.
6. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de **acoso sexual y por razón de sexo** que puedan producirse en la EASP.

7. Establecer medidas para detectar y corregir posibles **riesgos para la salud** de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos de tipo transversal**:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad de la EASP.
2. Sensibilizar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad.
5. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

4.1. ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

El Diagnóstico realizado ha desvelado que la plantilla de la EASP cuenta con el doble de mujeres que de hombres. Las mujeres tienen un nivel de estudios ligeramente superior, aunque una mayor proporción de hombres con titulaciones universitarias tienen estudios de postgrado. Los principales indicadores de desigualdad que se han identificado en el diagnóstico en este ámbito son:

- No existe ningún manual para la adopción de la perspectiva de género en las ofertas de empleo
- El personal que participa en los procesos de ofertas de puestos de trabajo no tiene información/formación en desigualdades de género.
- No existe un registro con el número de hombres y mujeres que participan en cada etapa de los procesos de selección.
- La mayor proporción de contratos de carácter temporal se da en mujeres.

OBJETIVO 1. *Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.*

Actividades o medidas a desarrollar

- * Elaboración de un manual con enfoque de género para la formulación de ofertas de empleo.
- * El contenido de las entrevistas de selección se centrará en la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo; para lo cual, se elaborarán unas pautas no sexistas a seguir en el desarrollo de estas entrevistas.
- * Participación de una persona de la Comisión de Seguimiento (o persona en quien delegue) durante el proceso de selección del personal para garantizar la transparencia. Esta persona estará presente en las entrevistas para velar por el cumplimiento de las medidas, pero no tendrá voz ni voto.
- * Registro de aspirantes a las convocatorias de la Institución con datos desagregados por sexo.
- * Realización de análisis periódicos de las nuevas incorporaciones a los puestos de trabajo y de las pruebas de selección realizadas desde una perspectiva de género.

4.2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL, PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL

A partir de los datos del Diagnóstico se observa que en la institución existe segregación vertical. Aunque en el 2009 (año del diagnóstico) había tres hombres por cada mujer en el Consejo de Dirección, en la actualidad, la composición de dicho Consejo es la siguiente: Consejero Delegado, Gerencia y cinco Direcciones de Área. Estos puestos están ocupados por cuatro hombres y dos mujeres, ya que una Dirección de Área está vacante, por tanto hay una mujer por cada dos hombres.

También se observa segregación horizontal del trabajo, las mujeres ocupan en mayor medida puestos de administrativas y técnicas de proyectos. En la categoría Profesorado las mujeres ocupan en mayor proporción niveles más bajos (fundamentalmente nivel III y nivel II).

OBJETIVO 2: *Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación en decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.*

Actividades o medidas a desarrollar

- * Elaboración de recomendaciones para que los criterios de promoción garanticen la igualdad de oportunidades.
- * Formulación explícita de la Igualdad de Oportunidades en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- * Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en el Equipo Directivo, Coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- * Potenciar la participación proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones de Investigación, Consultoría y Docencia una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- * Reducción del número de niveles dentro de cada categoría profesional en el Convenio Colectivo.
- * Reparto equitativo de tareas en las comisiones, áreas, unidades y todas las actividades desarrolladas en la EASP (por ej. rol de azafatas de eventos a mujeres y hombres, levantamiento de actas, etc.).
- * Participación de la Comisión de Seguimiento en la elaboración de las bases de las convocatorias de EPE y Carrera Profesional y en el desarrollo de las mismas para garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva.
- * Establecimiento de mecanismos y criterios transparentes para la asignación de coordinación de proyectos e inclusión en los mismos, publicando el proceso en la Intranet, para facilitar la elección del proyecto por parte del trabajador o trabajadora.

- * Consideración de la libertad del trabajador o trabajadora para prestar sus servicios en otras áreas o departamentos de la EASP, y solicitar cambios sin menoscabo de sus derechos.
- * Revisión de funciones dentro de cada categoría profesional (tipo de actividad, carga de actividad, número, duración y destino de los viajes por sexo, etc.), para equilibrar dichas funciones de forma igualitaria.
- * Establecimiento de criterios transparentes y equitativos en el proceso de asignación del espacio físico de trabajo.
- * Celebración de reuniones en horario de jornada laboral ordinaria.

4.3. FORMACIÓN

La información aportada por el diagnóstico de igualdad revela que un total de 80 profesionales de la institución han recibido algún tipo de ayudas para asistir a cursos de formación externa, el doble de mujeres que de hombres. Sin embargo, si ajustamos por el número de hombres y mujeres del total de plantilla estas diferencias desaparecen. No se identifica un acceso diferencial por sexo a la formación, por otra parte sí se identifican cuestiones que pueden representar oportunidades de mejora:

- El coste medio por actividad formativa es mayor para los hombres que para las mujeres. Esto ocurre en los cursos residenciales y la diferencia aumenta si se trata de jornadas y congresos, actividades en las que el coste medio por actividad realizada por hombres triplica al de las realizadas por mujeres.
- También se observan diferencias entre categorías profesionales, de modo que la mayor parte de ayudas se han destinado al profesorado y personal técnico de proyectos. Este hecho se traduce en un menor acceso de las mujeres a las actividades de formación en una plantilla donde existe una segregación horizontal del trabajo por sexos (la proporción de mujeres es mayor en las categorías más bajas)
- No existe un análisis de necesidades de formación diferenciado según sexo y que detecte dificultades y oportunidades de acceso a la formación en mujeres y en hombres.
- No existe un análisis de tipologías de actividades formativas y su distribución por sexo.
- No existen medidas de apoyo para que se pueda compatibilizar la participación en las actividades de formación con la vida familiar y personal.
- No se ha ofertado ni realizado formación en género e igualdad de oportunidades dirigida al personal directivo ni al conjunto de la plantilla.

OBJETIVO 3: *Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal.*

Actividades o medidas a desarrollar:

- * Creación de un espacio en la intranet donde informar a todo el personal del centro:
 - Programa de formación interna disponible.
 - Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas on-line o semipresenciales.

- * Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional.
- * 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.
- * Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación de la EASP y de las Áreas de Conocimiento (AC), Planes de Desarrollo de la Empresa y Planes de Desarrollo Individual.
- * Desarrollo de la formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares. En los programas docentes que lo permitan incorporar la modalidad on-line y/o semipresencial.
- * Estudiar el eventual establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
- * Establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades
- * Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas.
- * Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.
- * Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en cada acción formativa, tanto en el profesorado como en el alumnado. Para ello, habrá que hacer un esfuerzo especial por informar y motivar a aquellos grupos o perfiles profesionales que muestran menos interés, especialmente cuando un determinado espacio formativo tiene sobrerrepresentación de uno de los sexos.
- * Incorporación en la formación interna, dirigida a profesionales de la EASP, de contenidos específicos sobre las desigualdades de género y otras desigualdades, en especial las producidas en el interior de la organización.

4.4. ESCALA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Las principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad en este eje fueron:

- Por término medio, las mujeres ganan menos que los hombres aunque hay diferencias por categorías profesionales.
- Existe una segregación vertical del trabajo que explica en gran parte esta diferencia salarial. Sin embargo dentro de algunos grupos profesionales se mantiene la diferencia salarial.
- Estas diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan principalmente en los grupos de Titulado/a superior y coordinadores/as y responsables.

OBJETIVO 4. *Garantizar un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo*

Actividades o medidas a desarrollar

- * Valorar el establecimiento de una discriminación positiva para equiparar salarios o hacer corresponder funciones/cargas de trabajo con niveles salariales.
- * 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.
- * Realización de un análisis por sexo de los objetivos ligados a incentivos para identificar aspectos de discriminación directa o indirecta
- * Vinculación de los incentivos a los resultados objetivos y no a elementos subjetivos.
- * Publicación de la lista completa de los criterios y las cuantías aplicables a partir de indicadores objetivos.

4.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Entre los datos proporcionados por el Diagnóstico destacan:

- Un mayor número de mujeres que de hombres tiene niños y niñas más pequeños. Cinco mujeres y un hombre han solicitado reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas.
- Ningún hombre de la plantilla ha solicitado permiso por cesión de maternidad en el último año.
- No se realizan campañas de sensibilización en el reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- No se ha realizado un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.

OBJETIVO 5. *Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.*

Actividades o medidas a desarrollar

- * Promoción de flexibilidad en la jornada laboral manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción e integración de esta modalidad en el próximo Convenio Colectivo.
- * 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.
- * Ajuste de cargas de trabajo y participación en proyectos si se solicita reducción de jornada.
- * Implementación de medidas que garanticen que los periodos de ausencia o permisos por cuidados o por maternidad no tengan un impacto negativo sobre la vida laboral y profesional de las mujeres y hombres.
- * Flexibilización en el proceso de elección de períodos vacacionales de las personas con responsabilidades familiares.
- * Difusión de las medidas referidas a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral recogidas en el Convenio Colectivo.
- * Difusión de recursos públicos de apoyo al cuidado disponibles.
- * Constitución de un "banco de tiempo" entre profesionales de la Institución.
- * Realización de un estudio para profundizar en las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adaptadas a las mismas.
- * Registro del tiempo destinado al transporte y el coste en situaciones de movilidad laboral.
- * Compensación de alguna manera a las horas dedicadas a los viajes de trabajo al igual que se hace en la mayoría de instituciones públicas.

4.6. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

De acuerdo con la información obtenida mediante técnicas cualitativas de recogida de opinión de profesionales, el Diagnóstico del plan de igualdad pone de manifiesto que el grupo de mujeres ha percibido/experimentado situaciones de trato sexista. En especial, se comentaron comportamientos de naturaleza verbal que implican la ridiculización de las mujeres, la valoración constante de su aspecto físico y la crítica a sus rasgos de personalidad y/o comportamientos.

OBJETIVO 6: *Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la EASP promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.*

Actividades o medidas a desarrollar:

- * Manifestación del compromiso público por parte de la Dirección y del Comité de Empresa, de perseguir y erradicar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- * Desarrollo de actividades formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo, por ejemplo con motivo del día de la eliminación de la violencia contra las mujeres; así como elaboración de un tríptico sobre el tema.
- * Inclusión en actividades formativas de contenidos dirigidos a prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- * Obtención de información sobre la percepción que los y las trabajadoras tienen del acoso sexual y por razón de sexo y situaciones de acoso que se puedan producir.
- * Implantación del protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo aprobado por la Resolución de 31 de enero de 2012 del Instituto Andaluz de la Mujer en lo aplicable (ver Anexo III)

4.7. SALUD LABORAL

OBJETIVO 7. Incorporar la perspectiva de género en la detección, evaluación y propuesta de medidas ante los riesgos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Actividades o medidas a desarrollar

- * Identificación de riesgos laborales específicos de hombres y mujeres.
- * Incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales, asociados a cada uno de los puestos.
- * Promoción de actividades preventivas dirigidas a trabajadoras y trabajadores con exposición a riesgos.
- * Sesiones de información sobre la salud de las mujeres y hombres y sus riesgos laborales.

5. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTEGRACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EASP

Las medidas transversales son aquellas que afectan al desarrollo del Plan en su conjunto. Del diagnóstico de igualdad, se ha identificado la importancia de sensibilizar a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades; vigilar el uso de lenguaje no sexista; visibilizar un trato discriminatorio por razón de sexo y de velar para que los valores y principios de la Organización no sean contrarios sino facilitadores de la Igualdad.

Objetivos transversales:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan, en todos los ejes de actividad de la EASP.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad.
5. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

5.1. Actividades o medidas a desarrollar de carácter transversal.

Objetivo 1: *Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan en todos los ejes de actividad de la EASP.*

- * Revisión de la Web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la EASP para que incorporen la perspectiva de igualdad de género.
- * Promover la incorporación de la perspectiva de género en los documentos, proyectos, informes, acuerdos, etc. producidos por la Escuela.
- * Potenciar la incorporación en los cursos que se imparten en la Escuela de contenidos de enfoque de género aplicados a la temática concreta de cada actividad.
- * Evaluación del Impacto de Género en aquellos documentos de especial relevancia para la Escuela (Convenio Colectivo, Planes estratégicos, Programa Docente y Cartera de Servicios).
- * Incorporación en todos los sistemas de información de la EASP de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.
- * Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la EASP.

Objetivo 2: *Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.*

- * Diseño y realización de un **Plan de Sensibilización y Formación** en género e igualdad de oportunidades, en dos niveles:

Nivel de sensibilización, dirigido a todo el personal de la EASP. Se desarrollarán Jornadas, talleres y otras acciones dirigidas a formar en **equidad de género e igualdad de oportunidades**

Nivel de formación: dirigido a aquellos sectores del personal cuyo trabajo tenga mayor impacto potencial en la eliminación de las desigualdades de género existentes y en garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En especial a personal directivo y cargos intermedios, personal responsable de procesos de selección y promoción, personal responsable de política social del centro.

Objetivo 3: *Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.*

- * Difusión de una guía de lenguaje no sexista con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicación, clases, anuncios internos y externos.
- * Taller, Jornadas u otros eventos para la sensibilización y formación del lenguaje no sexista.
- * Valorar la pertinencia y factibilidad de implantar un "sello" a todos los productos EASP, del tipo "los productos de la EASP suscriben el uso del lenguaje no sexista en sus productos", que garanticen un mayor compromiso interno.

Objetivo 4: *Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad.*

- * Identificación de los Organismos e Instituciones que otorgan el Distintivo de "Igualdad en la Empresa".
- * Solicitud de Reconocimientos o Premios. Ej.: Distintivo de "Igualdad en la Empresa".

Objetivo 5: *Fortalecer el liderazgo de las mujeres.*

- * Visibilización de las profesionales en los actos públicos de la EASP y en las actividades de representación, así como en otras actividades externas.
- * Inclusión del nombre completo, por orden de autoría, de las personas que participan en la elaboración de documentos producidos por la EASP
- * Creación de blogs de mujeres profesionales de la EASP.

- * Sensibilización de las personas en puestos de responsabilidad de la Institución para impulsar el liderazgo de las profesionales.
- * Formación dirigida a mujeres para el empoderamiento profesional y capacidad de liderazgo.
- * Impulsar la creación de una Red de Apoyo a las mujeres que permita potenciar la capacidad de liderazgo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

- * Creación de un conjunto de indicadores desagregados por sexo que funcionen como “cuadro de mandos” para el seguimiento y evaluación de los diferentes aspectos relevantes del Plan de Igualdad. Estos indicadores podrían ser actualizados anualmente.
- * Identificación de áreas de mejora.