



I PLAN DE IGUALDAD MÁLAGA PROCULTURA

2023 -2027




MálagaProcultura



INTRODUCCIÓN


El I Plan de Igualdad de MALAGA PROCULTURA pretende dar respuesta a obligaciones normativas y compromisos institucionales, asumiendo el deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.




El primer paso para la elaboración del plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la entidad respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad. Este diagnóstico incluyó un análisis de la situación del personal según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la entidad en materia de igualdad




El diagnóstico fue terminado en mayo de 2023 y presentado a la Comisión de Igualdad de la entidad, 1 de septiembre de 2023



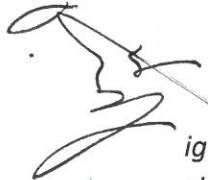
Dando respuesta a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, las medidas a incluir en el Plan de Igualdad fueron negociadas con la representación legal de la plantilla en el marco de la Comisión de Igualdad a partir de las propuestas planteadas en el texto del diagnóstico. A partir de estas negociaciones, la Comisión de Igualdad acordó la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad y de las medidas de actuación que en el mismo se reflejan, así como el compromiso con el cumplimiento de sus objetivos.




El presente Plan de Igualdad se plantea siguiendo para su puesta en marcha los siguientes principios, que son:

- 
- **Globalidad.** El Plan de Igualdad se aplica a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
 - **Participación y transparencia.** La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.
 - **Transversalidad.** El plan de igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión de MALAGA PROCULTURA
 - **Flexibilidad.** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.


El Plan de Igualdad se estructura en 9 ejes de intervención, 10 objetivos y 16 medidas. Las áreas de intervención recogen las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIEMH "Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de



igualdad, podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”, incorporando además materias más allá de las indicadas como son la utilización de un lenguaje no sexista, una mayor incorporación de cuestiones de igualdad en la Responsabilidad Social de la entidad, y medidas destinadas a fomentar una mayor presencia de mujeres en los puestos donde menos representación tengan




El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años desde la fecha de su aprobación, del 01/09/2023 al 31/08/2027, a partir de los cuales se elaborará una evaluación final de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha y la definición de un nuevo Plan de Igualdad. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo Plan.




Respecto a los recursos económicos destinados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad, aunque no se ha realizado una asignación presupuestaria directa en el primer ejercicio, dado que las medidas contenidas en el mismo suponen cambios organizativos en la política de gestión que a priori se valora que únicamente supondrán costes indirectos relacionados con los tiempos de dedicación del personal adscrito a la Comisión de Igualdad y de los departamentos responsables de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las medidas; si se dotará de presupuesto en los dos siguientes años.



MARCO JURÍDICO







El principio de igualdad es el eje fundamental sobre el que se asienta la legislación de toda índole y en todos los niveles territoriales de aplicación, pero ha sido en los últimos tiempos cuando se ha constatado, con la nueva regulación, la necesidad de ser firmes en todos los ámbitos, también en el aspecto empresarial de esta empresa pública como es MALAGA PROCULTURA , que nos ocupa, en aras a erradicar todo tipo de desigualdades.




MALAGA PROCULTURA se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, y que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

Normativa internacional


Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la **Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948**, pues en su artículo primero




proclama que “todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”, y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades “sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”. Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial. En el ámbito laboral, **la Organización Internacional del Trabajo** desarrollo en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizaran su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia. En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley. Por otro lado, el **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.





No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados –artículo 2-.




En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, y, diez años después la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino. Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que **el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en la Agenda 2030 que se aprobó en 2015**. Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social




transformador. La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos.




Normativa europea La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la “prohibición general de la discriminación”.



Asimismo, **los tratados constitutivos de la Unión Europea**, todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.








En el año 1976 se desarrolla la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral**, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la **Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual**. En 2011, el Consejo publicó el **Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020)**, un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales, promover equilibrio esferas pública y privada, combatir las violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.



El pasado año, la **Comisión Europea desarrolló la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**. Estos objetivos se materializan en la **agenda 2030**, en donde se introducen conceptos como la **interseccionalidad**, aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.




Normativa nacional



La Constitución Española de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo. En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 con la **Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género**. Un año más tarde se desarrolló la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género**, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos. Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**. En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad de este y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral. Respecto al ámbito laboral el **Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras** recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.

En este sentido el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en el empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio responsable




respecto a los cuidados de los descendientes. En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, **el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo de este para su adecuación e impacto. Por otro lado, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva** como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

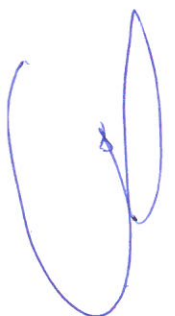


Normativa autonómica

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que obliga a los Ayuntamientos a elaborar planes municipales en las materias a que se refieren.




Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.




Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.






OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



El objetivo general del Plan de Igual es fomentar el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad e incorporar la perspectiva de género en su gestión.

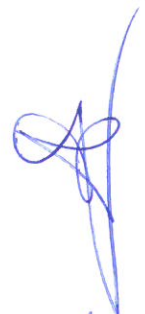


Los objetivos específicos, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención son los siguientes:

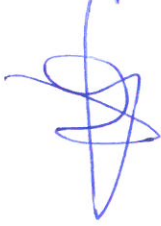
- 
- 
1. Incrementar la presencia de trabajadoras en la entidad con actuaciones que permitan el acceso de mujeres a todos los grupos profesionales.
 2. Garantizar unos procesos de selección con enfoque de género.
 3. Garantizar procesos de promoción objetivos.
 4. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.
 5. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y dedicando especial atención a un protocolo específico para la detección y tratamiento situaciones de violencia de género producidas en el personal femenino de la propia empresa.
 6. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
 7. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la negociación colectiva.
 8. Preservar y mejorar los derechos de conciliación de la plantilla.
 9. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.
 10. Trabajar los ODS y la Agenda 2030 transversalmente dentro de las actividades llevadas a cabo por MALAGA PROCULTURA .
- 



EJES DE ACTUACIÓN



A continuación, se desarrollan las distintas medidas de acción positiva* a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada una de ellas se detallan las personas o departamentos responsables de su puesta en marcha, el periodo de tiempo previsto para ser llevada a cabo, y los indicadores para su seguimiento y evaluación.




**Acciones positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia a plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.*


Eje 1. Selección y contratación de personal



Objetivo 1. Aumentar la presencia de trabajadoras en las categorías más masculinizadas y viceversa



MEDIDA 1	Establecer medidas de acción positiva de carácter temporal en los procedimientos de selección de personal hasta equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- En caso de igualdad de capacidad y mérito incorporación al puesto del sexo menos representado en esa categoría profesional.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	2023 AL 2027
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• N.º de mujeres que se han incorporado a través de dichas medidas.• Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos.



Objetivo 2. Garantizar unos procesos de selección con criterios de enfoque de género

MEDIDA 2	Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Codificación de los datos personales para valorar sin sesgos todas las posibles candidaturas. - Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Elaboración de evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas, revisar sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones. - Buscar fórmulas para tratar de equilibrar la composición según sexo de los tribunales, jurados, y comisiones de los procesos de selección. - Se promoverá la utilización del Curriculum Ciego como fórmula de acceso a la entidad.
RESPONSABLES	Comisión de Examen - Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	2023 AL 2027
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de selección de personal. • Tipología y características de las nuevas pruebas, criterios y baremos puestos en marcha. • Registro de datos sobre cada convocatoria de empleo: <ul style="list-style-type: none"> Características de la convocatoria (puesto, bases proceso, tipos de pruebas de selección, lenguaje oferta). Características tribunales – contemplar la paridad por sexo (nº de mujeres y hombres). Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas. Resultados del análisis del impacto de género de la

	<p>prueba selectiva.</p> <p>Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos.</p>
--	--

Eje 2. Promoción de personal

Objetivo 3. Garantizar procesos de promoción objetivos

MEDIDA 3	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Redactar las convocatorias para la promoción en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Intentar, en la medida de lo posible, que las comisiones de examen que valoran la promoción sean paritarias por razón de sexo. - A igualdad de méritos y capacidad promocionará la persona cuyo sexo esté menor representado en puesto a cubrir. - Elaborar una evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas, revisar sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
RESPONSABLES	RR. HH
CALENDARIO	2023 AL 2027
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de promoción de personal. • N.º de convocatorias de promoción en las que se han puesto en marcha cada una de dichas medidas y % sobre el total de pruebas. • Registro de datos sobre cada convocatoria de promoción: <ul style="list-style-type: none"> Características de la evaluación del desempeño: análisis de posibles diferencias en función del sexo. Características de las pruebas de promoción (puesto de destino, bases proceso, tipos de pruebas, lenguaje difusión oferta). Características tribunales (nº de mujeres y hombres). Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas.

	<p>Resultados del análisis del impacto de género de la prueba de promoción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolución en el nº de mujeres y hombres que han promocionado según puesto de origen y de destino.
--	---

Eje 3. Formación

Objetivo 4. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.

MEDIDA 4	Realizar acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<p>Incluir en el Plan de Formación acciones formativas en igualdad dirigidas al personal de dirección, mandos intermedios, al personal RR.HH que fomente la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos de la entidad. Formación en lenguaje incluyente</p> <ul style="list-style-type: none"> • presupuestos con enfoque de género • cláusulas sociales en los pliegos de contratación • conciliación y corresponsabilidad • formación básica en igualdad y género
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	2023– 2024 - 2025
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y características de las acciones formativas incorporadas. • N.º de participantes según sexo y cargo.

MEDIDA 5	Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir en el Plan de Formación acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, especialmente para las personas que participen en el Comité de igualdad de y resto de órganos de representación del personal, que permitan la ruptura de estereotipos y prejuicios sobre los roles a desempeñar por mujeres y hombres. Este Plan de Formación se diseñará con carácter anual atendiendo a las necesidades detectadas en cada momento en el ámbito de las políticas de igualdad. - Formar a la Comisión de Igualdad en materia de Acoso laboral, sexual y

	en Acoso por razón de sexo.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	2023 – 2024 – 2025- 2026
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y características de las acciones formativas incluidas. • N.º de participantes según sexo, puesto y cargo.

Eje 4. Salud y Género

Objetivo 5. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género

MEDIDA 6	Revisar y difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Revisar y difundir el protocolo a toda la plantilla, estableciendo un procedimiento para hacerlo llegar al nuevo personal que sea contratado. La difusión se realizará en formato papel (díptico / tríptico) y formato electrónico.
RESPONSABLES	Servicio de PRL – Comisión de igualdad - RRHH
CALENDARIO	2023 - 2024
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y procedimientos del protocolo existente. • N.º de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el protocolo. • Características de las acciones de difusión del protocolo puestas en marcha para que sea conocido por todo el personal, incluyendo las nuevas incorporaciones. • N.º ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.

MEDIDA 7	Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial y con enfoque de género
PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial para implementar el enfoque de género. - Diseñar junto a la mutua laboral una jornada de salud con perspectiva de género con el personal de MALAGA PROCULTURA , haciendo hincapié en la sintomatología de determinadas enfermedades y en cómo afecta más una enfermedad que otra siendo determinado por el sexo.
RESPONSABLES	SERVICIO DE PRL – RR.HH
CALENDARIO	2024
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y características de los puestos de trabajo de los que se ha
MEDIDA 8	Elaborar un protocolo para la concienciación y apoyo en MALAGA PROCULTURA ante situaciones de violencia de género que pudieran producirse en el personal femenino de la propia entidad
PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	<p>Este protocolo contendrá como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de la jornada. • Un compromiso de la entidad, tolerancia cero con la violencia contra las mujeres, promoviendo el derecho de las trabajadoras a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado. • Sensibilización para que se adopte una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad. • Información y formación a la plantilla sobre los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares. • Prevención de la violencia e información de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores. • Desarrollo de los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. • Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo. • Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género de la entidad.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad – Área de desarrollo, empleo y formación
CALENDARIO	2023-2024






INDICADORES	Elaboración del Protocolo
-------------	---------------------------




Eje 5. Retribuciones

Objetivo 6. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva – Auditoría retributiva



MEDIDA 9	Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores (Brecha Salarial)
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Revisar con carácter anual el Registro Retributivo – Auditoría Retributiva.- Se tomarán las medidas necesarias para cumplir el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación en lo que a la brecha salarial se refiere.
RESPONSABLES	RR.HH
CALENDARIO	2023 al 2027
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• Existencia y características de los indicadores elaborados.• Características de los complementos y pluses asociados a cada uno de los puestos y nº de mujeres y hombres que desempeñan dichos puestos.• Retribuciones medias anuales, según salario base y complementos, que perciben mujeres y hombres que poseen iguales condiciones laborales (tipo de puesto, de jornada y antigüedad).



Eje 6. Órganos de gobierno y representación

Objetivo 7. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y en todos los órganos de representación de la entidad

MEDIDA 10	Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres en puestos de liderazgo.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- A través de la sensibilización dirigida a mujeres con el objetivo de conseguir su Liderazgo personal y profesional.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad -- Departamento de RRHH -

CALENDARIO	2023 – 2024 - 2025
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de actuaciones realizadas • Evolución en el nº de mujeres y hombres en estos puestos

MEDIDA 11	Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social, tribunales y jurados
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Trasladar la conveniencia a la dirección de la entidad para establecer de manera paritaria la presencia según sexo de las personas que participan en los distintos órganos de representación. - Trasladar la conveniencia a la representación sindical para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación. - Empoderar a las mujeres de la entidad a través de la sensibilización y la formación.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	2024
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de actuaciones realizadas. • Evolución en el nº de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad y en los distintos órganos de representación. • N.º de formaciones realizadas.

Eje 7. Negociación colectiva

Objetivo 8. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva

MEDIDA 12	Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo
------------------	---

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - El Convenio colectivo atenderá al Plan de Igualdad vigente en cada momento en lo que a políticas de igualdad se refiere. - Corrección de los artículos del Convenio Colectivo que dan lugar a discriminaciones directas o indirectas por cuestión de sexo. - Inclusión en el Convenio de las medidas destinadas a la protección en situación de maternidad o lactancia y los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
RESPONSABLES	Comisión paritaria de seguimiento del convenio y la comisión de igualdad
CALENDARIO	Próximo convenio colectivo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las actuaciones puestas en marcha y resultados obtenidos. • Contenido del nuevo Convenio Colectivo en relación con la igualdad de género.

Eje 8. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo 9. Preservar y mejorar los derechos de conciliación de la plantilla

MEDIDA 13	Preservar los derechos de conciliación de la plantilla
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir a la plantilla todos los derechos de conciliación reconocidos en la entidad más allá de lo establecido legalmente (Díptico formato electrónico y papel). - Habilitar un espacio de políticas de igualdad en la web y portal interno de la entidad donde se podrá consultar todo lo referido a este aspecto, incluyendo políticas de conciliación.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad – RRHH
CALENDARIO	2023 al 2027
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de soportes para la difusión. • % de la plantilla al que han sido difundidos.

MEDIDA 14	Adaptación de las medidas de conciliación a las necesidades reales de la plantilla
------------------	---

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Formación específica, previa encuesta para conocer las necesidades del personal en materia de conciliación. - Poner en marcha estrategias para conocer las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación a través de una encuesta diseñada a tal efecto.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	2023 – 2024- 2025
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas o de sensibilización en conciliación. • Estudio de necesidades/demandas de conciliación.

Eje 9.

Igualdad en la cultura de la organización

Objetivo 10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género

MEDIDA 15	Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de persona responsable de su revisión y formación a dicha persona en materia de igualdad. - Revisión de la documentación de la entidad para adaptarla a un lenguaje neutro (formularios solicitudes de empleo, documentación dirigida a la clientela, página web, Convenio Colectivo, memorias de RSE...). - Realización de una guía de lenguaje propia de MALAGA PROCULTURA . - Adaptación de la intranet para la difusión de información relativa a la igualdad de oportunidades. (Habilitación de un apartado en la Intranet relativo a la igualdad de oportunidades mediante el cual se difundan las acciones llevadas a cabo por la entidad en dicha materia). - Boletín anual con noticias de igualdad
RESPONSABLES	Departamento de RR.HH – Comisión de Igualdad –
CALENDARIO	2023 al 2027

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las actuaciones puestas en marcha para la utilización de un lenguaje neutro. • N.º de documentación revisada.
-------------	---

MEDIDA 16	Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la entidad. - Mejorar la RSC- acciones que reviertan en la ciudadanía
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar los indicadores de género en las memorias de RSC. - Revisar los procesos de contratación para la incorporación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación (en todas sus fases). - Hacer visible a través de la imagen que proyecta la entidad, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades. - Apoyar iniciativas sociales y empresariales con impacto positivo de género. - Difundir hacia el exterior la puesta en marcha y la realización del Plan. Esta acción tiene especial interés para las entidades y empresas con relación con el público en general: <p style="padding-left: 40px;">Proyectar una imagen por la igualdad hacia OTRAS ENTIDADES Y EMPRESAS dando a conocer el Plan, sus principios inspiradores, objetivos y resultados, para que también puedan implantar acciones de estas características.</p> <p style="padding-left: 40px;">Proyectar una imagen por la igualdad hacia EL PÚBLICO EN GENERAL Dando a conocer al público en general que se trata de una entidad que trabaja por la igualdad de oportunidades y que se identifique con ella.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajar transversalmente los ODS en el ámbito de la gestión de la entidad: dípticos, acciones puntuales, colaboración con otras entidades, banners en la web de fechas señaladas .

RESPONSABLES	RRHH – Comisión de Igualdad – Dirección
CALENDARIO	En función de las actuaciones a realizar.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y listado de los indicadores de género incluidos en las memorias. • Características de las actuaciones con impacto social. • Acciones puestas en marcha e impacto de género de estas (% de mujeres beneficiarias).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad son actuaciones necesarias para efectuar un adecuado control sobre las distintas medidas que contiene, con el fin de verificar que su puesta en marcha sigue los plazos y pautas establecidas, detectando posibles dificultades y buscando soluciones para facilitar su ejecución, así como para comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará por la Comisión de Igualdad y por aquellas personas y/o departamentos responsables de la ejecución de las medidas de forma continuada, realizándose los correspondientes registros para cada uno de los indicadores. Para ello de manera previa se procederá a revisar las bases de datos de la entidad para favorecer una recogida de datos por sexo y que incorpore la totalidad de indicadores establecidos en este Plan de Igualdad, así como los utilizados en el diagnóstico para conocer la distribución de trabajadoras y trabajadores según diversas variables.

Semestralmente (anualmente) se elaborará un informe por parte de RRHH que recoja la situación y la evolución de los distintos indicadores. Los datos se mostrarán de tal forma que permitan el análisis comparativo entre la situación de los trabajadores y trabajadoras, la evolución y mostrarán, en su caso, la reducción de aquellas brechas de género detectadas en el diagnóstico, así como el grado de ejecución en la implementación de medidas. Dicho informe será remitido a la Comisión de Igualdad para su revisión y valoración del grado de avance y de la necesidad de impulsar o reformular alguna de las medidas a fin de facilitar su adecuada ejecución.

A la finalización del periodo de vigencia del Plan se realizará una **evaluación final** del mismo en la que se muestre la evolución de la entidad respecto a la igualdad, así como una valoración del desarrollo y grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del

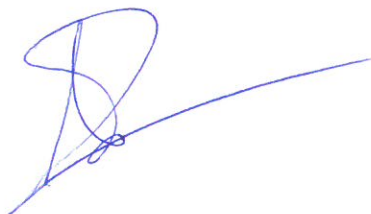
Plan de Igualdad, que facilite la revisión o elaboración de las medidas a incluir en un nuevo Plan de Igualdad.

En Málaga, a 1 de septiembre de 2023

POR LA EMPRESA



Responsable dpto. de Administración



Responsable dpto. de Comunicación



Técnico dpto. de Recursos Humanos

POR LA PARTE SOCIAL



Miembro del comité de Empresa. UGT

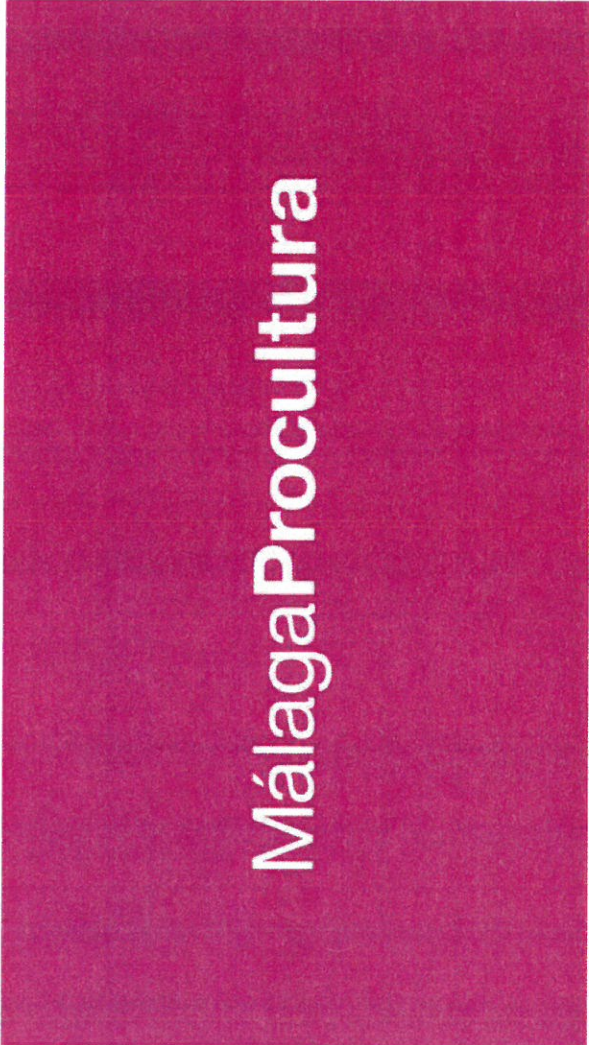


Miembro del comité de Empresa. UGT



Miembro del comité de Empresa. CSIF

[Handwritten signatures in blue ink]



[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

CALENDARIO I PLAN DE IGUALDAD

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS	2023*	2025	2026	2027
1. Selección y contratación	1. Incrementar la presencia de trabajadoras en la entidad, y viceversa	1. En caso de igualdad de capacidad y mérito incorporación al puesto del sexo menos representado en esa categoría profesional.	X	X	X	X
	2. Garantizar unos procesos de selección con enfoque de género.	2. Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso. Currícula ciego	X	X	X	X
	3. Garantizar procesos de promoción objetivos.	3. Incorporar la perspectiva de género en la política de desarrollo de la plantilla.	X	X	X	X
3. Formación	4. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.	4. Realizar acciones formativas para incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos	X	X	X	
		5. Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla	X	X	X	
4. Salud y género	5. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género.	6. Revisar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	X	X		
		7. Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial con enfoque de género.		X	X	
5. Retribución	6. Asegurar la aplicación del ppio de igualdad en la política retributiva	8. Elaborar un protocolo de actuación con mujeres víctimas de V.G.		X		
		9. Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores (Brecha Salarial) – auditoría retributiva.	X	X	X	X
6. Órganos de Gobierno y representación	7. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de Dirección de la entidad	10. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en puestos de liderazgo.				
		11. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social. Tribunales y Jurados	X	X	X	
7. Negociación colectiva	8. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva	12. Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación.				
		13. Preservar los derechos de conciliación entre la plantilla.				
			Cuando se revise el CC			

8. Conciliación	plantilla.												
9. Igualdad en la cultura de la organización	10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género	14. Adaptar de las medidas de conciliación a las necesidades reales de la plantilla.	X		X		15. Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación de la entidad.	16. Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la entidad. - Mejorar la RSC.- acciones que reviertan en la ciudadanía. Trabajar los ODS y la agenda 2030 con carácter transversal en el objeto de actuaciones de MALAGA PROCULTURA.	X	X	X	X	X

*Lo que va de 2023 al 2024

En Málaga, a 1 de septiembre 2023