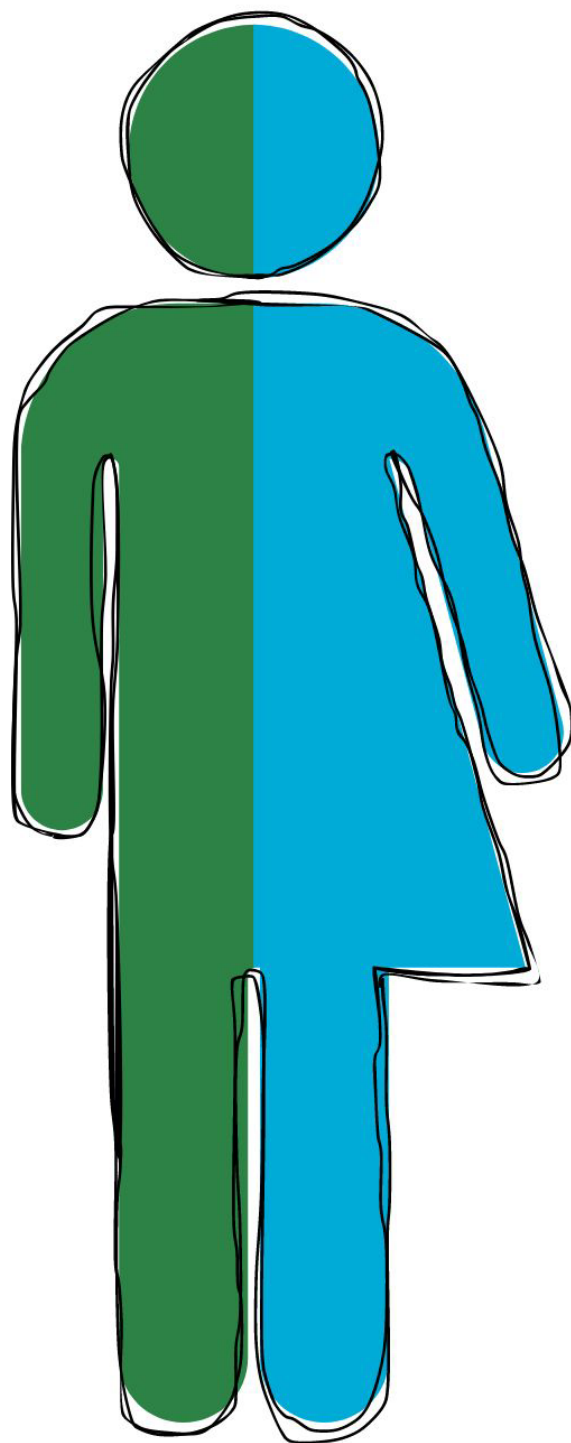


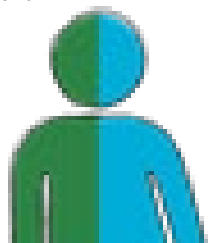
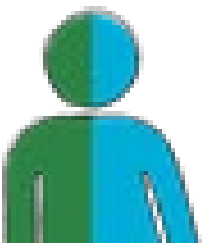
PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

2024 - 2028



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN: DATOS BÁSICOS DE LA ENTIDAD.....	2
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	2
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	3
4.	CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACIÓN	3
5.	ANÁLISIS.....	4
5.1	Organigrama	4
5.2	Características de la plantilla	6
5.3	Representación de las mujeres en la Fundación	7
5.4	Proceso de selección y contratación.....	8
5.5	Clasificación profesional.....	10
5.6	Condiciones laborales. Política social. Código de conducta.....	12
5.7	Retribuciones y auditoría	15
5.8	Formación	19
5.9	Promoción profesional	22
5.10	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..	23
5.11	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	24
6.	OBJETIVOS, MEDIDAS, TEMPORALIZACIÓN.....	25
7.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD	30
8.	ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	31
9.	REGISTRO DE LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD	31
	ANEXO I: RESPUESTAS ENCUESTA PLANTILLA.....	32



1. INTRODUCCIÓN: DATOS BÁSICOS DE LA ENTIDAD

Entidad	Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said
Fecha de realización	Febrero 2024

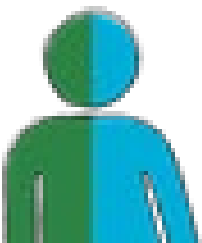
1. FICHA TÉCNICA

Nombre o Razón Social	Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said
Forma Jurídica	Fundación Pública Andaluza
Actividad	Desarrollo de actividades de formación musical y culturales en Andalucía y Palestina para niños, niñas y jóvenes.
Provincia	Sevilla
Municipio	Sevilla
Teléfono	955 03 73 85
Correo electrónico	info.fbs@juntadeandalucia.es
Página web	www.barenboim-said.org
Recogida diagnóstico	Cuestionarios diciembre 2020 Auditoría retributiva diciembre 2023
Fecha de finalización del informe	Abril 2024

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Esta planificación está elaborada dentro del contexto que determina el artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020, sobre medidas de igualdad voluntarias, dado que la Fundación no cumple con los requisitos establecidos para la obligatoriedad de los planes de igualdad enumerados en el artículo 45.2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. De acuerdo con el art. 45.5. “la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.”

En este sentido, y en la medida que esta Fundación no tiene representación sindical el contenido de este documento, en cumplimiento de esta normativa, ha sido debatido y consensuado entre la



dirección de la Fundación y la unidad de género de la Fundación como espacio paritario de negociación con las personas contratadas por parte de la Fundación.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Esta planificación será de aplicación a la totalidad de la plantilla, alcanzando a personal excluido del convenio colectivo, como es el caso del personal directivo, y también resulta aplicable a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal (art.10.2 del RD 901/2020) siendo su ámbito de aplicación la totalidad de las sedes actuales y futuras de la Fundación.

La duración de este plan comprende el periodo 2024 - 2028, ambos incluidos.

4. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACIÓN

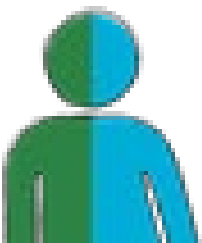
La Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said es una institución del sector público andaluz adscrita en la actualidad a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía.

Desde su constitución, el 27 de julio de 2004, el trabajo de la Fundación Barenboim-Said ha estado centrado en la consecución de los siguientes fines:

- Promover el espíritu de paz, diálogo y reconciliación, fundamentalmente a través de la música. En ese espíritu, será un referente esencial la historia de convivencia pacífica a lo largo de los siglos en Andalucía entre las distintas culturas.
- Promover la acción formativa en el ámbito de la música, siempre con el objetivo de la formación integral humanística.
- Elaborar, promover, ejecutar y difundir proyectos de formación y cooperación para el desarrollo en Andalucía, en los Territorios Palestinos y en otros países de Oriente Próximo.
- Promover la investigación y la experimentación musical.
- Promover el intercambio de información sobre cuestiones relativas a los derechos humanos, a la lucha contra el racismo y la xenofobia garantizando el respeto a la diversidad y el pluralismo.

En la actualidad, y tras un trabajo de 20 años, la entidad es líder en el ámbito de la formación musical y orquestal en Andalucía, así como un referente en su promoción ciudadana. También desarrolla parte de su actividad en el ámbito internacional llevando a cabo actividades análogas.

En cuanto a la normativa de aplicación, su creación y funcionamiento están regulados por la [Constitución española \(Artículo 34\)](#), el [Código civil \(Artículo 35\)](#), la [Ley de Fundaciones 50/2002 \(Art. 8\)](#) y la [Ley de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía \(Art.8\)](#). Dentro del ámbito de las relaciones laborales, estas están reguladas por el [IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada](#) (BOE 28/10/2021; núm. 258).

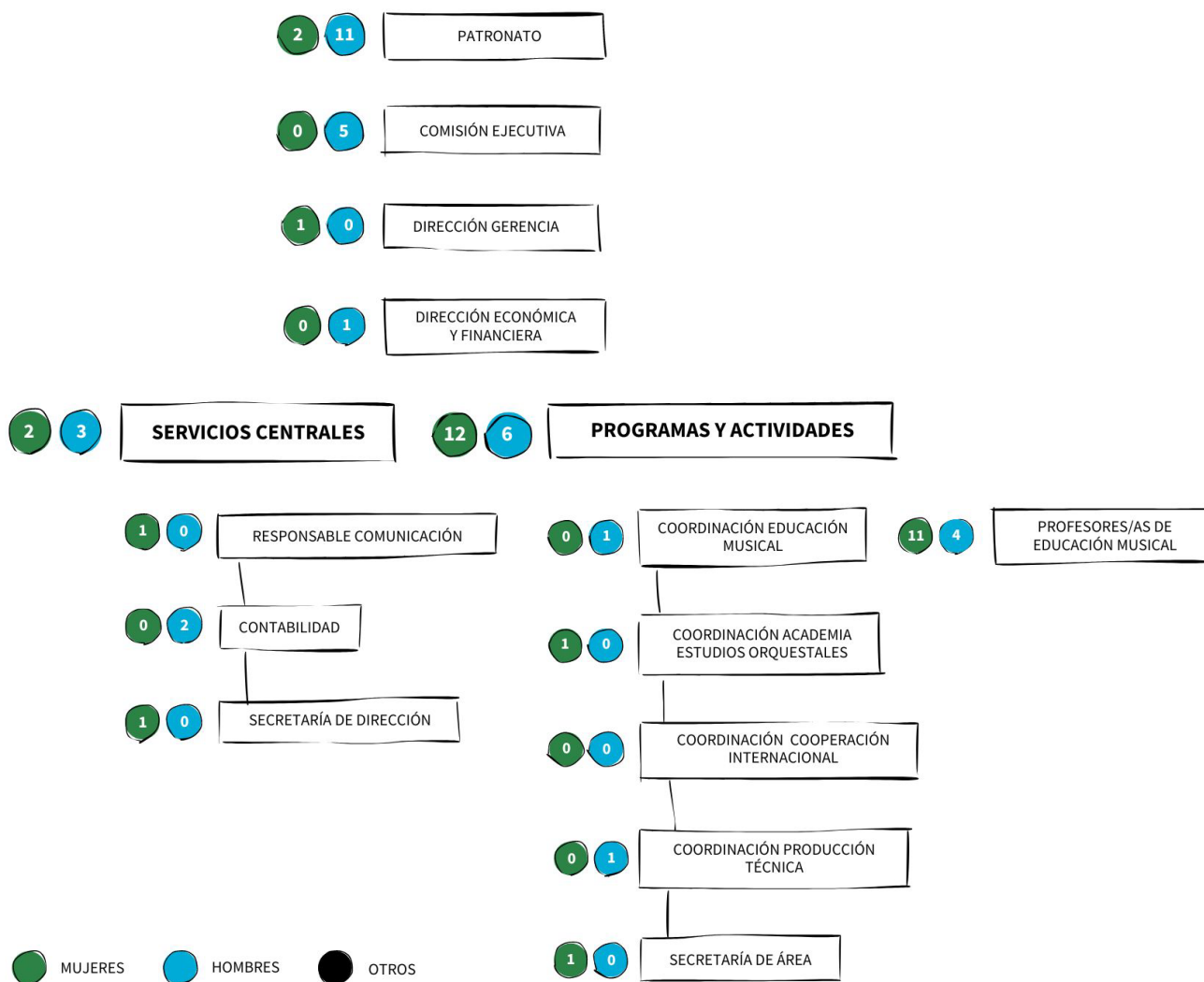


5. ANÁLISIS

5.1 Organigrama

A la hora de comenzar la descripción de la Fundación Pública Andaluza Barenboim Said (en adelante “la Fundación”) es necesario partir del análisis de su organigrama, así como de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que establece como requisito para la representación equilibrada “aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.

Comenzando este análisis, conviene señalar que se trata de una entidad que cuenta con una plantilla, a fecha de firma de este documento, de 25 personas de las que 16 son mujeres y 9 hombres, completada con un patronato y comisión ejecutiva:



Una primera mirada al organigrama de la Fundación muestra en su cúspide una clara composición desigual en su Patronato y Comisión Ejecutiva –órgano fundacional que, aunque no perteneciente al equipo profesional de la entidad, sí que consideramos importante analizar-, mostrando una clara subrepresentación femenina. En cómputo general, según los cálculos anteriores, en los órganos de gobierno de la Fundación la representación de las mujeres está en torno al 15% del total, un aspecto que sin duda presenta un área de mejora.

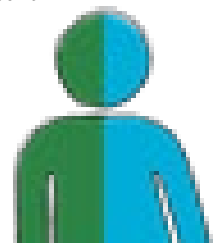
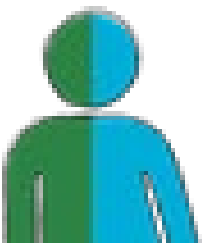
Bajando a lo largo del organigrama nos encontramos con los dos espacios de gerencia real de la Fundación en las figuras de dirección-gerencia y dirección económico-financiera, ocupadas por una mujer y un hombre respectivamente. Sobre esta cuestión merece la pena destacar la presencia equilibrada, así como la estabilidad laboral en ambos casos, que permiten el establecimiento de políticas a medio y largo plazo. En ambos casos, las dos personas están dentro del grupo de cotización I.

El escalón inmediatamente por debajo en el organigrama, y dentro de lo que podríamos considerar como mandos intermedios, está formado por cinco coordinadores de área con niveles salariales similares. Dentro de estas 5 figuras, en la actualidad solo están ocupados cuatro de estos puestos de trabajo. Respecto a la desagregación por sexos, dos de ellos están ocupados por hombres y dos por mujeres. En los cuatro casos, el nivel salarial y las condiciones laborales son similares a excepción de la antigüedad. Al igual que en el caso de la gerencia de la entidad, la antigüedad de estas personas está por encima de los 15 años, salvo en los puestos de coordinación de producción y coordinación musical de la Academia de Estudios Orquestales que son de más reciente creación (2018 y 2024, respectivamente). En todos los casos, las personas están asignadas al grupo de cotización determinado por su nivel de estudios (en todos los casos grupo de cotización 1).

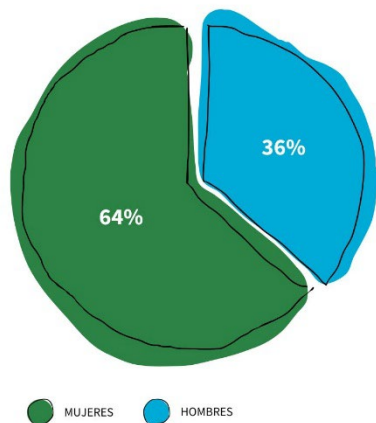
Bajo este nivel, y con la supervisión del coordinador de educación musical, está contratado el equipo de profesoras (11) y profesores (4) de educación infantil. Todos ellos tienen la misma base salarial con la única variación del número de horas asignado (se analizará el reparto de horas en el capítulo correspondiente). Respecto a las antigüedades, hay que señalar que, aunque la antigüedad media es de 6 años, esto es debido a que en 2017 la Fundación modificó los contratos de las personas que desarrollan este proyecto a considerarlos como fijos discontinuos a tiempo parcial.

Respecto a los grupos de cotización, es necesario señalar que existen diferencias en función del nivel educativo acreditado por las personas contratadas. De esta forma, hay 17 personas contratadas en el grupo de cotización II (11 mujeres y 6 hombres) con diplomaturas universitarias y equivalentes, y 7 en el grupo de cotización I, con licenciaturas o grados universitarios y equivalentes (4 mujeres y 3 hombres). Hay una persona en el grupo de cotización V que es una mujer. En todos los casos esta circunstancia no afecta a los salarios ni a las condiciones, dado que todas las personas están contratadas dentro de la misma categoría, teniendo las mismas condiciones.

En el análisis de esta área el único elemento reseñable es que existe una excesiva feminización de un ámbito que posee las fórmulas de contratación más inestables en la medida que la ejecución de los proyectos no permiten contrataciones a jornada completa de duración anual.



5.2 Características de la plantilla



Respecto a la composición de la plantilla, y obviando el ámbito no profesional de la Fundación (Patronato y Comisión Ejecutiva), hay que señalar que, tal y como se muestra en el organigrama de arriba, esta está formada por 25 personas, de las que 16 se consideran mujeres y 9 hombres (64% mujeres y 36% hombres).

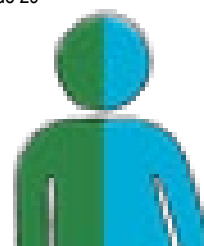
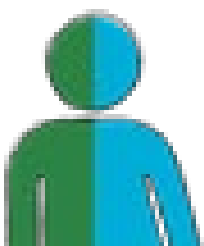
La distribución en cuando a sexos en el organigrama ya se analizó en el punto anterior, existiendo una distribución homogénea dentro del área de servicios centrales y una distribución con mayor presencia femenina en el ámbito de la ejecución de proyectos y actividades.

Profundizando en la composición de la plantilla, hay que señalar que la edad media general de esta es de casi 45 años. Desagregando por sexos, la edad media de los hombres que componen la plantilla es de 47 años y en el caso de las mujeres de 43 años. Una mirada más en detalle a la distribución por grupos poblacionales nos muestra lo siguiente:



Dentro de la estructura por edades destaca que el grupo predominante es el de a partir de 46 años, seguido del de 36-45; este hecho se repite con una estructura similar en ambos sexos, si bien la estructura por edades de las mujeres es ligeramente inferior.

El hecho de que la Fundación sea una entidad con una antigüedad de 20 años hace que ese grupo de más de 45 años sea el que comprende un mayor número de personas trabajadoras. La inexistencia de personas por debajo de la franja de 25 años está motivada por el hecho de que la plantilla de la



Fundación se ha mantenido estable a lo largo del tiempo sin que se hayan producido incorporaciones en el equipo de gestión. Por lo que respecta al equipo docente, el perfil formativo requerido dificulta que puedan acceder personas de menos de 25 años a alguno de los puestos docentes vacantes.

Esta desagregación por edades resulta muy importante a la hora de poder prever las medidas de conciliación relativas a los posibles menores o mayores a cargo, así como a otro tipo de medidas relacionadas con la edad actual y futura.

Siguiendo con el ámbito de las edades y grupos poblacionales, observemos en el organigrama adjunto (no se incluye información sobre la gerencia, ya que dado que se trata de un único puesto la información no es relevante) la estructura humana desde la óptica de la edad y el sexo, determinando que no existen grandes diferencias entre los principales grupos, salvo en el caso de los hombres que desarrollan su actividad en el proyecto de educación infantil. Este dato puede explicarse por el hecho de representar una muestra muy pequeña respecto al grupo de mujeres, tal y como hemos visto en el primer punto.

Por último, y entrando dentro del análisis de edad y categoría profesional, volvemos a observar una distribución muy homogénea en todos los casos, no observándose sesgo alguno.

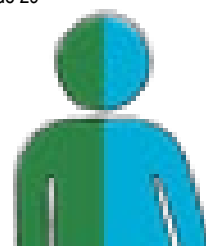
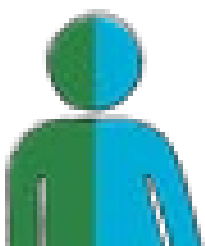
	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	52	46	49
Mandos intermedios	41	45	43
Profesoras y profesores	41	43	41
Gestores contables	-	57	57
Administrativas y administrativos	53	-	53

Otro de los elementos a analizar es la tipología de contratos desagregados por edad, en la que sí que existe una diferencia importante entre la edad media de uno y otro grupo. Si bien no existen diferencias en cuanto a sexo, sí que existe un diferencial de edad de en torno a los 10 años entre unos y otros, lo que nos indica un elemento a tener en cuenta a la hora de establecer las medidas de este plan.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Completo	48	50	49
Parcial	41	43	41

5.3 Representación de las mujeres en la Fundación

Si bien ya se mencionó en el primer punto a la hora de analizar el organigrama de la Fundación, es conveniente señalar los siguientes aspectos relativos a la representación de las mujeres en su organigrama:





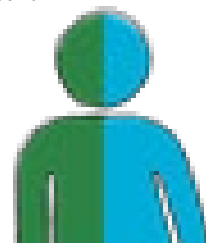
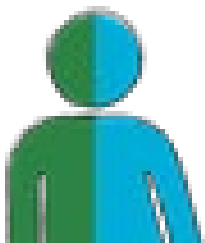
- Muy baja representación de mujeres en los órganos de dirección de la Fundación. El porcentaje de representación en el Patronato es del 15%.
- Nula representación de mujeres en la Comisión Ejecutiva de la Fundación (0%).
- En la actualidad existen 4 mandos intermedios dentro de las personas contratadas en la Fundación, siendo 2 de ellas mujeres (50%).
- En el caso de la categoría de secretaría, en la actualidad están provistas 2 plazas de las 3 previstas en la RPT, siendo ocupadas en ambos casos por mujeres. Por ese motivo, en el caso de proveer ese nuevo puesto habría que tener en cuenta la fórmula para un mejor equilibrio.
- Existe una sobrerrepresentación de mujeres dentro del puesto de trabajo de docente. A pesar de tratarse de un puesto en el que se requiere titulación universitaria, y que la remuneración es conforme con el convenio colectivo a aplicar, sí que es cierto que las condiciones de la contratación (relacionadas con la especial idiosincrasia de las labores, horarios y funciones a desarrollar) no permiten la consecución de una autonomía salarial suficiente. Este elemento resulta importante a la hora de realizar este diagnóstico en la medida que muchas investigaciones sobre el ámbito del acceso de las mujeres al mercado laboral señalan que “la mayoría de los empleos de carácter temporal creados en los últimos años son ocupados por el colectivo femenino, cuya situación laboral es más precaria que la del colectivo masculino”, elemento este a tener en cuenta en el desarrollo de la planificación de medidas.

5.4 Proceso de selección y contratación

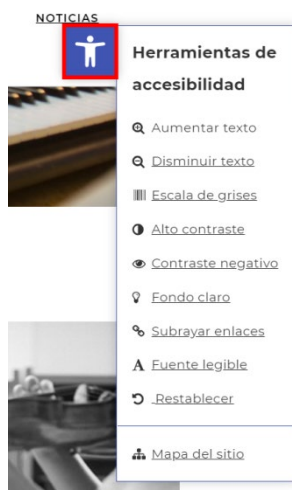
El proceso de selección parte de la necesidad de dar cobertura a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Fundación actualizada a enero de 2024. Conforme al organigrama del punto anterior, la RPT incluye los siguientes puestos de trabajo:

- Dirección-gerencia
- Dirección económico-financiera
- Coordinación de comunicación
- Coordinación de educación musical
- Coordinación de producción técnica
- Coordinación musical de la Academia de Estudios Orquestales
- Secretaría de dirección
- Gestores contables
- Secretaría de departamento
- Docentes especialistas en educación musical infantil

Para poder cubrir estos puestos, el procedimiento establecido a través del acuerdo del Patronato de la Fundación parte de una propuesta inicial efectuada por la Dirección-Gerencia de la Fundación en la que



se solicita autorización a la Dirección General del Sector Público Instrumental para abrir este proceso concursal y efectuar la contratación.



Los procedimientos de contratación se realizarán siguiendo el siguiente orden, respetando siempre los principios de mérito y capacidad:

1. Regreso de personas que estuviesen de excedencia (si cumplen con los requisitos de la oferta abierta).
2. Concursos de traslado y de promoción.

En el caso de no cubrirse por promoción interna se pasaría a una segunda fase de concurso público. En este momento la oferta se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), así como en la página web de la Fundación –dotada de herramientas de accesibilidad tal y como se aprecia en la imagen adjunta-.

Respecto a la publicitación interna es necesario señalar que en la práctica no se producen vacantes que puedan ser cubiertas por promoción (dado que, habitualmente, no suele tratarse de ofertas de contratos indefinidos), por lo que, generalmente, son cubiertas por concurso público. No obstante, se envía información a través de correo electrónico de la existencia de las mismas a la plantilla de la Fundación.

La única excepción se da en el caso de los docentes del proyecto de educación musical infantil, ya que, al tratarse de contratos a tiempo parcial, se ofrecen inicialmente a las personas contratadas por si pudiesen completar su jornada con las horas vacantes. Todo ello se gestionaría a través de la persona que coordine el proyecto de educación musical en Andalucía.

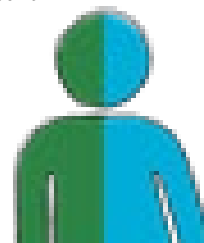
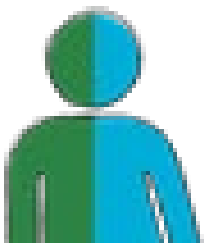
BOLSA DE TRABAJO

La Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said oferta 2 puestos de trabajo con contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para **Docentes especialistas en educación musical infantil** en Málaga y Córdoba. La fecha límite de recepción de solicitudes es de 10 días hábiles a contar desde la fecha de **publicación de este anuncio en BOJA**, es decir, el 14 de diciembre de 2020 a las 14:00 horas.

- [CF-0001/2020 y CF-0002/2020: Docente especialista en educación musical infantil.](#)

Si desea ver los últimos procesos de selección desarrollados pinche en los distintos enlaces:

- [CF-0001/2019: contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en Sevilla.](#)
- [CF-0003/2019: contrato de interinidad a tiempo parcial en Sevilla.](#)
- [CF-0005/2019: contrato de interinidad a tiempo parcial en Málaga.](#)
- [Docentes especialistas en educación musical infantil.](#)
- Para la contratación de servicios docentes en los Territorios Palestinos por favor [compruebe nuestra página Perfil del Contratante.](#)



Respecto al proceso de selección, en él intervienen tres personas encabezadas por la directora-gerente, siendo acompañada del director económico-financiero, así como de la persona supervisora en el futuro de la persona a contratar (si la hubiera) o una persona dentro del mismo ámbito laboral.

En cuanto a las técnicas para la recogida de candidaturas en los procesos de selección de docentes de música, es necesario señalar que existe un formulario online accesible –ver imagen- en el que se recoge la información básica –nombre y apellidos, nivel de estudios musicales, etc.-, junto al currículum en formato archivo.

En general, el proceso de selección está basado en la valoración de CV, pruebas técnicas y entrevista personal (*online*, telefónicas y presenciales), así como pruebas prácticas en sede (idiomas, aspectos técnicos). En el caso de las candidaturas a docente dentro del proyecto de educación musical en Andalucía se realizan además pruebas prácticas en los colegios.

Dentro de los aspectos que se valoran destacan los siguientes:

- Aspectos curriculares: experiencia, cualificación técnica necesaria, idiomas.
- Aspectos no curriculares: predisposición al trabajo, disponibilidad horaria.
- Habilidades personales: profesionalidad, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, flexibilidad.

Esta información se traslada a una plantilla realizada a medida de cada proceso y cada perfil seleccionado, en la que se asignan puntuaciones a cada persona participante, valorando los diferentes aspectos (currículos, entrevista, práctica). Esto da lugar a la generación de una tabla comparativa entre las personas candidatas que es trasladada a un acta que ha de ser aprobada.

En caso de empate, la política de contratación de la Fundación prevé priorizar la contratación de las personas candidatas que puedan enmarcarse en alguno de los siguientes grupos:

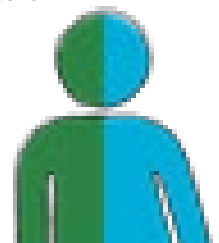
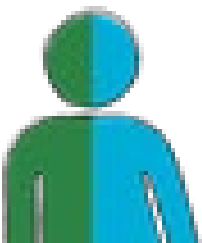
- Personas discapacitadas.
- Personas mayores de 45 años.
- Mujeres con cargas familiares.
- Personas desempleadas de larga duración.
- Jóvenes en busca de su primer empleo.

Por último, la decisión final del proceso de selección en el caso del equipo de gestión de la Fundación depende de la Dirección-Gerencia.

5.5 Clasificación profesional

Las normas que regulan la relación laboral de las personas contratadas laboralmente por la Fundación son:

- El contrato de trabajo individual de cada persona trabajadora.

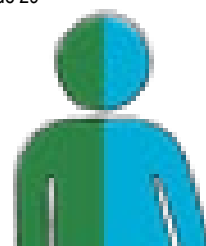
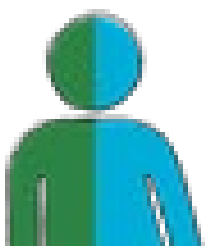


- El pacto extraestatutario sobre la estructura salarial del personal aprobado por el Patronato de la Fundación en sesión de fecha 29 de junio de 2006.
- El [IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada](#) (BOE 28/10/2021; núm. 258).
- La RPT de la entidad actualmente en vigor (enero de 2024).
- Organigrama de la entidad.

La clasificación profesional del personal de la Fundación según acuerdo del patronato de junio de 2006 es la siguiente:

Puesto según RPT	GC	Categoría	SB	Antigüedad	Complemento puesto	Productividad
Dirección-gerencia	1	Directora-Gerente	X	X		
Dirección económico-financiera	1	Director económico financiero	X	X		
Coordinación de comunicación	1	Coordinadora	X	X		
Coordinación de educación musical	1	Coordinador	X	X		
Coordinación de producción técnica	1	Coordinador	X	X		
Coordinación musical de la Academia de Estudios Orquestales	1	Coordinadora	X	X		
Secretaría de dirección	1	Secretaria	X	X		
Gestor/a contable	2	Técnico medio	X	X		
Secretaría de área	5	Secretaria	X	X		
Docentes especialistas en educación musical infantil	1 o 2	Profesora / profesor	X	X		

Respecto a las condiciones salariales, y aunque se expondrá en el capítulo de la auditoría retributiva, conviene señalar que en todos los casos los salarios están por encima de lo dispuesto en el convenio colectivo de referencia.



5.6 Condiciones laborales. Política social. Código de conducta

Además de lo previsto en el convenio colectivo, las personas contratadas en la Fundación tienen las siguientes mejoras en sus relaciones laborales:

- Pausa por desayuno: 20 minutos diarios.
- En los períodos de Navidad, Semana Santa, Feria de abril y verano será de aplicación el horario reducido establecido por la normativa de la Junta de Andalucía, salvo que, por necesidades del servicio, sea necesario realizar alguna modificación a dicho horario, que será debidamente comunicada al personal.
- Ayuda económica para cursar estudios de inglés, alemán u otros idiomas relacionados con las funciones que desarrollen, informática y otros de análoga naturaleza.
- Ayuda económica para cursar estudios de formación profesional, módulos formativos, bachillerato, estudios universitarios, másteres y postgrados de especialización.
- Préstamos reintegrables con un límite máximo anual de 2.500 euros.
- Ayudas sociales para gafas y prótesis.

Todas estas consideraciones se entregan a las personas que forman parte de la plantilla en el documento *La Fundación en tus manos* que recoge las principales normas de funcionamiento de la Fundación.

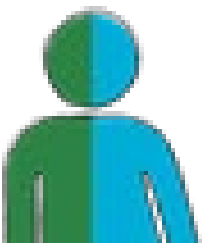
Asimismo, las personas contratadas tienen un código ético y de conducta de obligado cumplimiento:

Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta que se enuncian a continuación.

Principios éticos.

- 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico.*
- 2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común.*
- 3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.*

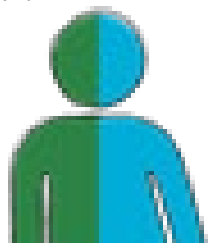
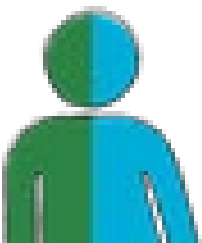




4. *Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna.*
5. *Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.*
6. *No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*
7. *No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*
8. *Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*
9. *No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.*
10. *Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.*
11. *Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.*
12. *Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.*

Principios de conducta.

1. *Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.*
2. *El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.*
3. *Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.*
4. *Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.*





5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

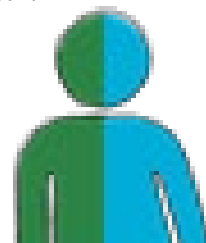
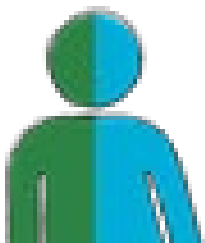
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Lenguaje inclusivo.

De acuerdo con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la Fundación se adoptarán las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Del análisis del documento la Fundación en tus manos, y aunque este abarca la mayoría de los aspectos lógicos dentro de este tipo de códigos, se deduce que es necesaria una mayor profundización en los aspectos relativos en la igualdad entre las personas que forman parte de la empresa, la dimensión de la no discriminación en el ámbito profesional, así como mención expresa a los planes sobre prevención del acoso laboral que la entidad pretende implantar en el corto plazo.

Asimismo, y como parte a valorar en la elaboración propiamente de la presente Planificación de medidas, sería necesaria la actualización de este documento integrándolo en uno más amplio que incluya la identificación de los principios sobre los que se fundamenta la misión de la Fundación, un resumen de los valores que definen su estilo de trabajo, y establecer un conjunto de normas éticas que sirvan de guía tanto para los órganos de gobierno de la Fundación y la Dirección-Gerencia como para el personal laboral.



5.7 Retribuciones y auditoría

Como se ha mencionado anteriormente, la estructura salarial de la Fundación está basada en el acuerdo del Patronato de junio de 2006 en el que se establece la siguiente estructura salarial. El puesto de la Dirección-Gerencia se entiende como personal de alta dirección bajo criterios específicos.

Puesto	Salario Base	Complemento de productividad	Complemento de puesto	Antigüedad (Trienios)
Dirección económica financiera	42.000 €	4.000 €	4.000 €	500 €
Coordinación	29.000 €	4.000 €	3.000 €	500 €
Técnica/o	24.000 €	4.000 €	2.000 €	500 €
Administrativa/o	21.000 €	2.000 €	2.000 €	500 €
Auxiliar administrativa/o	18.000 €	2.000 €	1.000 €	500 €

A pesar de estar previstos dos pluses dentro de la estructura salarial, hay que señalar que ninguno de ellos se está aplicando en la actualidad, por lo que la estructura que señalaremos a partir de este punto estará basada en la aplicación de salario base y antigüedad.

No obstante, y de cara a poder analizar en tiempo real esta cuestión, toda la información que aquí se recoge se puede consultar en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

Entrando en la plantilla de registro salarial observamos las siguientes cuestiones:

PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL

Media de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial

Media de la retribución total anual

	Mujer	N.º	Hombre	N.º	Total general	Brecha
Dirección-gerencia	61.049,18 €	1	0,00 €	0	61.049,18 €	
Dirección económico-financiera	0,00 €	0	51.535,82 €	1	51.535,82 €	
Mandos intermedios	34.288,65 €	2	32.897,56 €	2	67.186,21 €	+4
Profesoras y profesores (parcial real)	6.197,13 €	11	6.246,22 €	4	12.443,34 €	-0,8
Profesoras y profesores (completo)	24.000,00 €	11	24.000,00 €	4	48.000,00 €	0,00
Gestores contables	0,00 €	0	29.018,00 €	2	29.018,00 €	
Secretariado de dirección y de área	26.795,79 €	2	0,00	0	26.795,79 €	

En este primer punto, observamos (más allá de los puestos unipersonales que no permiten comparación) mínimas diferencias salariales que procedemos a explicar:

- **Mandos intermedios/coordinaciones:** la diferencia de 4 puntos, tal y como observaremos en próximos párrafos, viene dada a la hora de introducir la variable antigüedad.

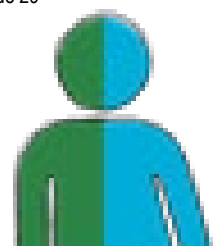
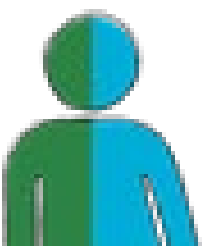
Así, mientras que una de las personas (una mujer) tiene una antigüedad de 19 años (su incorporación a la entidad se remonta a 2005), solo un hombre tiene antigüedad (desde 2019), la otra persona (una mujer) ha iniciado su relación laboral en abril de 2024 y el otro hombre ha iniciado su relación laboral en el mes de noviembre 2023 (en sustitución de un hombre con antigüedad de 19 años actualmente de excedencia, cuyos datos no se han tomado en cuenta).

Ello tiene un triple impacto, que medido en números supone una diferencia salarial de 1.391,09 € a favor de las mujeres respecto a los hombres, pero que puede y debe ser matizado:

- Al ser la muestra tan pequeña (4 personas) cualquier variación en alguno de los guarismos tiene un impacto muy importante en las medias, sobredimensionando la diferencia.
 - El punto de partida es una misma base salarial de entrada en esta categoría laboral.
 - La diferencia en los IPC acumulados de 19 años hace (como veremos) que la base salarial mensual sea diferente, a favor de las personas con más antigüedad.
 - La existencia en dos de los casos de un plus de antigüedad hace que la media salarial anual se eleve.
- **Profesoras y profesores:** a pesar de la importante diferencia salarial, esta está motivada por la diferencia del número de horas en las que está contratada cada persona. Como puede verse en la siguiente tabla, a pesar de que no existe diferencia en el salario base de cada persona (tal y como observamos en la tabla inicial a la hora de establecer una categoría teórica de jornada completa en la que se aprecia la igualdad salarial dentro de la categoría), las distintas horas semanales de contratación hacen que se produzca esta brecha situada en torno a casi 10 puntos.

Tipo contrato	Horas semanales	Pax	Mujeres	Hombres
J1	18	0	0	0
J2	14	2	2	0
J3	12	4	2	2
J4	10	2	2	0
J5	8	1	0	1
J6	6	2	2	0
J9	16	4	3	1

Esta distribución de los niveles de contratación, unido a que todas las personas contratadas parten de un mismo salario base, explica a las claras la diferencia en la brecha que aparece en el primer cuadro.



Asimismo, dentro de la distribución de horas, si analizamos la distribución de horas semanales trabajadas por sexo observamos que éstas están distribuidas de forma muy similar:

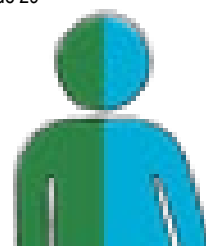
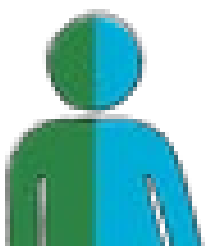
Tipo contrato	Horas totales	Horas semanales	Horas trabajadas por mujeres	Horas trabajadas por hombres
J1	0	0	0	0
J2	28	28	28	0
J3	48	24	24	24
J4	20	20	20	0
J5	8	0	0	8
J6	12	12	12	0
J9	64	48	48	16
TOTAL	180	132	132	48
MEDIA HORAS POR SEXOS			12	11

No obstante, merece la pena reflexionar sobre otro elemento de esta gráfica, y es la alta presencia de mujeres dentro de esta categoría (11 respecto a 4 hombres), que coincide con el área en la que la contratación es más inestable. Este elemento debería tener un reflejo en el plan de acción para evitar ahondar en la feminización de esta área.

Profundizando en esta explicación, si realizamos el análisis desagregando el salario base y la antigüedad podemos observar lo siguiente:

Media de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha salarial						
Media del salario base anual						
	Mujer	N.º	Hombre	N.º	Total general	Brecha
Dirección-gerencia	57.624,14 €	1	0,00 €	0	57.624,14 €	
Dirección económico-financiera	0,00 €	0	48.637,82 €	1	48.637,82 €	
Mandos intermedios	32.569,11 €	2	32.625,70 €	2	65.194,81 €	0,00
Profesoras y profesores (parcial real)	5.869,50 €	11	5.860,09 €	4	11.729,59 €	0,00
Profesoras y profesores (completo)	24.000,00 €	11	24.000,00 €	4	48.000,00 €	0,00
Gestores contables	0,00 €	0	25.849,46 €	2	25.849,46 €	
Secretariado de dirección y de área	23.897,79	2		0	26.795,79 €	

Media de los complementos salariales de antigüedad anual						
	Mujer	N.º	Hombre	N.º	Total general	Brecha



Dirección-gerencia	3.425,04 €	1	0,00 €	0	3.425,04 €	
Dirección económico-financiera	0,00 €	0	2.898,00 €	1	2.898,00 €	
Mandos intermedios	1.719,54 €	2	271,86 €	2	1.991,40 €	+632,51
Profesoras y profesores	327,63 €	11	386,13 €	4	713,76 €	-17,86
Gestores contables	0,00 €	0	3.168,54 €	2	3.168,54 €	
Secretariado de dirección y de área	2.898,00 €	2	-	0	2.898,00 €	

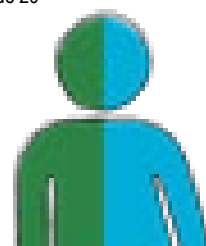
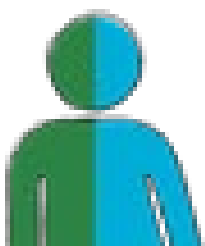
De esta forma podemos observar y explicar las diferencias en las categorías de mandos intermedios motivadas por la escasa antigüedad en los hombres contratados (si bien una de las plazas es una sustitución por excedencia cuyo titular sí tiene mucha antigüedad) y una mujer sin antigüedad por reciente contratación, así como poca antigüedad del otro hombre que eleva la diferencia salarial entre mujeres (con mayor cobro de este complemento a favor de las mujeres) y hombres; por el contrario, en el caso de las personas que están contratadas en la categoría de profesoras y profesores la diferencia deriva de un mayor número de mujeres empleadas con menor antigüedad.

Entrando en el análisis de las medianas salariales, estas nos permiten observar la posición central de los salarios ordenados de mayor a menor (dividiendo así al grupo en dos de forma simétrica) y así poder compararlo al valor medio observado anteriormente, para poder conocer si existen (o no) diferencias salariales.

Desviación de la media respecto de la mediana salarial						
	Media Mujeres	N.º	Media Hombres	N.º	Mediana	Brecha
Mandos intermedios	32.569,11 €	1	32.625,70 €	2	33.625,70 €	0,00
Profesoras y profesores	5.869,50 €	11	5.860,09 €	4	5.886,38 €	0,00

Desviación de la media respecto de la mediana salario + antigüedad						
	Mujer	N.º	Hombre	N.º	Mediana	Brecha
Mandos intermedios	34.288,65 €	2	32.897,56 €	2	32.870,56 €	+4,31
Profesoras y profesores	6.197,13 €	11	6.246,22 €	4	6.401,22 €	-3,19

Diferencias media y mediana salarial. Profesoras y profesores						
	Mujer	N.º	Hombre	N.º	Diferencia	Brecha
Profesoras y profesores MEDIA	5.869,50 €	11	5.860,09 €	4	9,41 €	0,00
Profesoras y profesores MEDIANA	5.886,38 €	11	5.886,38 €	4	0,00	0,00



Conclusiones:

- El hecho de que se parta de un marco de contratación estable en el tiempo permite garantizar un acceso igualitario para todas las personas. Sobre esta cuestión hay que señalar que todos los contratos son indefinidos dentro de la estructura de la Fundación (exceptuando el caso del coordinador de educación musical que está sustituyendo una excedencia con reserva de puesto de trabajo), y que en el caso de los docentes están considerados como contrataciones fijas discontinuas.
- El hecho de que la estructura salarial sea sencilla (salario base más antigüedad -siendo esta lineal-) hace que se pueda garantizar una retribución igualitaria para todas las personas que forman parte de la Fundación.
- El bajo número de personas que forman parte de la plantilla hace que cualquier mínima variación en las condiciones por factores ambientales (antigüedad) tenga un impacto desproporcionado que hay que matizar.
- En la misma línea, las actualizaciones de IPC en grupos pequeños distorsionan la elaboración de la herramienta.
- Es necesario analizar de forma más detallada, mediante herramientas cualitativas, la motivación de un exceso de presencia femenina en el acceso a la categoría de docente.

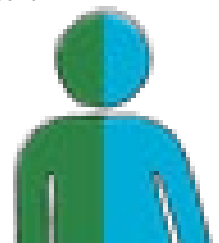
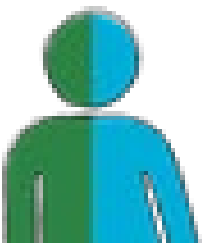
Por todo ello, y tras el análisis de toda la documentación para la realización de la auditoría salarial, se considera que **NO EXISTE BRECHA SALARIAL**.

5.8 Formación

Entrando en el plano de la formación, hay que señalar que, aunque no existe un plan de formación sistematizado en el que puedan plantearse objetivos a medio plazo y/o planes de carrera, en la práctica se realizan acciones formativas de forma habitual en las diferentes vertientes en las que se incluyen la especialización técnica, la formación genérica (idiomas, programas informáticos, etc.), transversal (gestión del tiempo, *softskills*, etc.) y desarrollo de carreras profesionales.

En cuanto a la forma en que se configura la programación de la formación anual, conviene señalar que existen varias vías:

- La Dirección económico-financiera, junto a la Dirección-Gerencia, establecen las formaciones necesarias para la adaptación del personal a la realización de nuevas actividades o proyectos. Estos cursos son de obligada participación.
- La Dirección-Gerencia propone determinados cursos a los que las personas tienen libertad para apuntarse.
- Las personas trabajadoras solicitan cursos que les resultan de interés personal.



- Ocasionalmente, se propone por la Dirección-Gerencia actividades de formación genérica o de construcción de equipos de trabajo de obligada participación.

Respecto al abono de los cursos, la Fundación procura bonificar a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, asumiendo como mínimo el coste bonificado y, en ocasiones, el coste íntegro de la formación, y no suele conceder ayudas directas para que las personas participen ni se ofrecen becas de desplazamiento, aumento de los permisos, etc., si bien sí se ofrece compensación horaria cuando la formación es ofrecida o determinada como obligatoria por la Dirección-Gerencia. Adicionalmente, el único Permiso Individual de Formación (PIF) que se ha concedido a una persona trabajadora se ha concedido a una mujer.

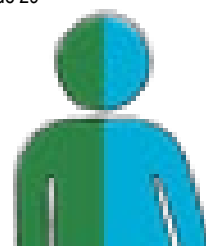
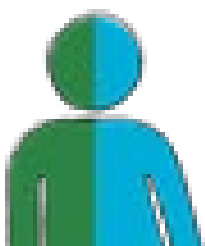
Respecto a la formación en materia de igualdad, la persona responsable de la Unidad de Igualdad de Género de la Fundación, cargo que ostenta una mujer, ha participado en formaciones especializadas en la materia, así como el Director económico-financiero de la misma.

En cuanto a las necesidades formativas, estos son los resultados que arroja la encuesta facilitada a las personas contratadas:

	Área de formación	Mujeres	Hombres	Total
¿En qué ámbitos de la igualdad te gustaría que se desarrollasen acciones formativas dentro de la Fundación?	Salud	0	1	1
	Igualdad socioeconómica	0	1	1
	Violencia de género	1	1	2
	Conciliación familiar	1	1	2
	Cómo identificar situaciones de riesgo (acoso, <i>mobbing</i>)	2	0	2
	Acciones formativas para educadoras y educadores en su labor en el aula	1	0	1
	Plan de Igualdad	1	0	1
	Brecha salarial	1	0	1

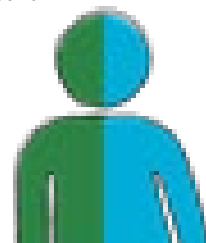
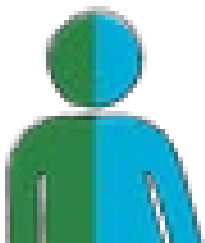
Por otro lado, y entrando en la participación en las formaciones organizadas por la Fundación entre 2013 y 2023, se adjunta la relación de acciones formativas junto a la participación de las personas contratadas, realizando en cada una de ellas la desagregación por sexo:

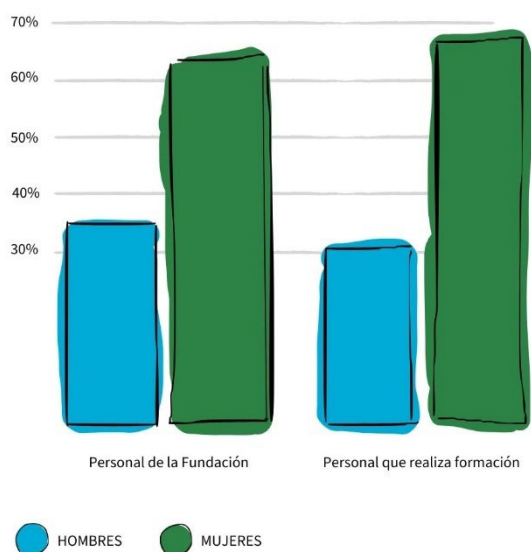
AÑO	DESCRIPCIÓN	MUJER	HOMBRE	TOTAL
2019	Curso recursos rítmicos y percusión creativa	6	2	8
2019	Curso la percusión corporal como recurso pedagógico y terapéutico	2	0	2
2019	Curso música y juegos infantiles del mundo	3	0	3
2020	Curso herramientas digitales para profesionales resolutivos	2	0	2





2020	Curso comunicación audiovisual para la captación de fondos	1	0	1
2020	Curso medidas para la reincorporación laboral post covid-19	0	1	1
2020	Curso introducción a la regiduría de espectáculos en vivo	0	1	1
2020	Curso herramientas digitales para profesionales	1	0	1
2020	Curso cómo hablar en público, y siempre, con eficacia, y placer escénico	1	0	1
2020	Curso procedimiento administrativo. Análisis teórico-práctico de la ley 39/2015	0	1	1
2020	Curso cómo hablar en público, y siempre, con eficacia, y placer escénico	1	0	1
2020	Curso productividad personal con Outlook	0	1	1
2020	Planes de Igualdad	1	1	2
2021	Curso Especialización en Imposición Directa	0	1	1
2021	Curso de Francés	1	1	2
2021	Curso de Marketing Digital	1	0	1
2022	Curso de Marketing Digital	1	0	1
2022	Curso de Experto en el Impuesto de Sociedades	0	1	1
2022	Curso Tendencias de Marketing Digital 2022	1	0	1
2022	Curso Cómo gestionar una página corporativa de LinkedIn	1	0	1
2022	Curso reputación. Cómo gestionar las opiniones online	1	0	1
2022	Curso Whatsapp business, Cómo mejorar la atención al usuario	2	0	2
2022	Curso cómo crear campañas audiovisuales de éxito con pocos recursos	1	0	1
2022	Curso certificación profesor de educación musical temprana	0	1	1
2023	Curso de francés	1	0	1
2023	Formación esquema nacional de seguridad	4	4	8
2023	Improvisación al piano para la educación musical	0	1	1
2023	El enfoque interseccional en las políticas de igualdad	1	0	1
2023	Certificación en Orff-Schulwerk nivel 3	1	0	1
2023	Máster en musicoterapia	1	0	1
TOTAL		35	16	51





Cruzando los datos de la participación en los cursos de formación de los 5 últimos años con la distribución por sexos en el organigrama, esta resulta ser bastante análoga, por lo que no se aprecian diferencias significativas (más allá, como puede observarse en el gráfico de la izquierda, una pequeña mayor presencia de mujeres).

Por el contrario, si analizamos el contenido de las formaciones, resulta interesante señalar que existe un mayor número de cursos relacionados con la gestión que con el área artística, a pesar de que en este ámbito haya un mayor número de personas. Esta cuestión puede estar motivada por los continuos

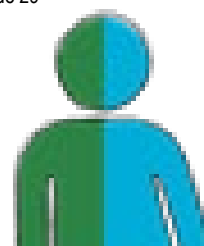
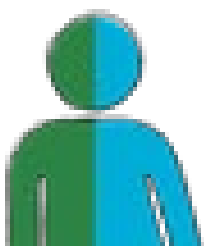
cambios que afectan a la gestión de las empresas, entidades públicas y entidades sin ánimo de grupo que exigen optimizar los recursos disponibles, y a una actualización permanente del personal de este equipo de trabajo.

Área	Número de cursos	Porcentaje
Gestión	22	73,33 %
Musicales	8	26,67%
TOTALES	30	100%

5.9 Promoción profesional

Como se ha mencionado en el capítulo de selección, al tratarse de una fundación pública andaluza los procesos de cobertura de vacantes vienen tasados por la normativa de la ley 10/2005, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el art.78 de la ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, en la que se establece que *“El personal al servicio de las fundaciones del sector público andaluz se rige por el Derecho Laboral. El nombramiento del personal no directivo irá precedido de convocatoria pública en medios oficiales y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad”*.

Desde la Dirección-Gerencia, y a través de un correo electrónico, se informa de la apertura de estos procesos, derivando a las personas interesadas a la información pública existente y disponible.



Por último, merece la pena destacar que, a pesar de que las personas trabajadoras no aprecian diferencias en el acceso, sí que existen diferencias entre hombres y mujeres en la percepción sobre el acceso a nuevos proyectos, elemento que deberemos tener en cuenta a la hora de realizar el presente Plan de Igualdad:

Pregunta	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	NS/NC	Sí	No	NS/NC
¿Promocionan o acceden a nuevos proyectos trabajadoras y trabajadores por igual?	4	1	4	9	0	0

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

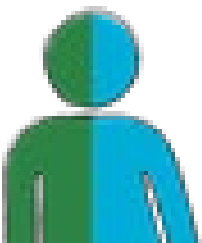
A la hora de hablar de la conciliación en la Fundación debemos partir del hecho de la inexistencia de un documento escrito que exponga el alcance, así como el acceso a derechos y deberes a las medidas de conciliación de las personas contratadas por parte de la Fundación.

Dada su inexistencia, además del análisis de la costumbre en la entidad a través de entrevistas, se realizó un cuestionario entre la plantilla. Los resultados obtenidos dentro del área de conciliación son los siguientes:

Pregunta	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	NS/NC	Sí	No	NS/NC
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	4	3	1	5	0	4
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	1	5	3	5	2	2
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	8	0	0	2	5	2

Como puede verse, hay claras discrepancias entre hombres y mujeres a la hora de valorar este aspecto.

Mientras que en la primera pregunta en el caso de las mujeres hay un grupo importante de personas que afirman la inexistencia de las medidas de conciliación, en el caso de los hombres este porcentaje está dentro de la categoría de no sabe, no contesta. En cuando al conocimiento de las medidas, volvemos a encontrar discrepancias. Mientras en el caso de los hombres el grueso de las personas afirma su conocimiento, en el caso de las mujeres el grueso tiene una opinión contraria.



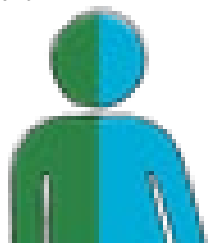
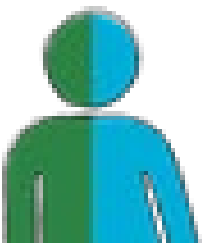
5.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Fundación Pública Andaluza Barenboim Said hizo público su compromiso frente al acoso laboral y/o sexual con una declaración institucional de fecha 28 de marzo de 2023. Con fecha 29 de marzo de 2023 se aprobó el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

Previamente a la aprobación de dicho protocolo se preguntó a las personas trabajadoras sobre esta cuestión, obteniendo el siguiente resultado:

Pregunta	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	NS/NC	Sí	No	NS/NC
¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	5	4	0	8	1	0

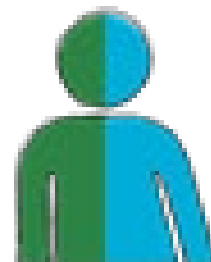
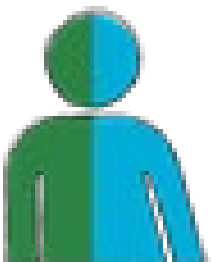
Entrando en las respuestas, parece evidente la diferencia en las posiciones de hombres y mujeres que han contestado a la pregunta, en la medida que mientras que la práctica totalidad de los hombres dicen saber qué hacer en caso de ser víctimas o testigos de este tipo de comportamientos, casi la mitad de las mujeres manifiestan lo contrario. Este aspecto de la entrevista habrá de tenerse en cuenta a la hora de elaborar las medidas de esta Planificación de Medidas en materia de Igualdad, así como las medidas para la puesta en marcha de dicho plan frente al acoso en el trabajo.





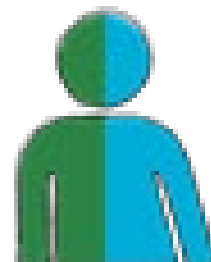
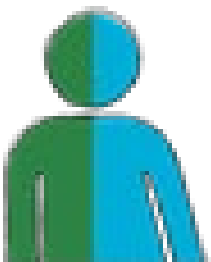
6. OBJETIVOS, MEDIDAS, TEMPORALIZACIÓN

OBJETIVO	ARGUMENTACIÓN	MEDIDAS	INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES
O1. Garantizar la composición equilibrada de todas las áreas de trabajo; establecimiento de medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Fundación	Es necesario ahondar en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que establece como requisito para la representación equilibrada <i>“aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”</i> . Tal y como se muestra en el diagnóstico, existe un importante desequilibrio en la representación en	- Trasladar la importancia de que la presencia de mujeres en el Patronato respete los porcentajes previstos en la citada ley.	- Número de mujeres	- Junio 2024	- Patronato
		- Trasladar la importancia de que la presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva respete dichos porcentajes.	- Número de mujeres	- Junio 2024	- Patronato
		- Implementación de criterios de discriminación positiva en caso de empate para colectivos desfavorecidos (<i>personas discapacitadas, personas mayores de 45 años, mujeres con</i>	- Número de procesos abiertos. Número de procesos en que se utiliza el criterio. Número de personas que se benefician.	- Junio 2024	- Dirección



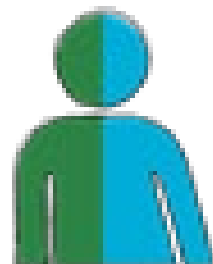
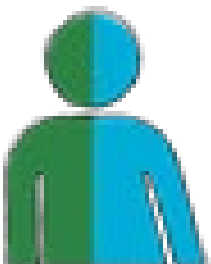


	el Patronato, así como potenciales situaciones en otras áreas que pueden romperse con la incorporación de nuevas personas.	<i>cargas familiares, personas desempleadas de larga duración, jóvenes en busca de su primer empleo).</i>			
OBJETIVO	ARGUMENTACIÓN	MEDIDAS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES
02. Garantizar la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a formación	<p>Una de las bases del presente plan no es solo la puesta en marcha de medidas que apoyen la igualdad en la Fundación, sino también generar estructuras de apoyo para que este trabajo sea transversal en todos los niveles de la Fundación.</p> <p>Para ello, además de necesitar generar una estructura de trabajo que permita espacios de trabajo en torno a la igualdad y a la prevención de las</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la Comisión de Igualdad de la Fundación. - Reuniones de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral. - Se ofrecerá al personal posibilidad de formarse en materia de igualdad y/o acoso dentro del plan de formación de la entidad, con el objetivo de alcanzar que el 50% de la plantilla reciba al menos una formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fecha creación, número de reuniones, personas participantes. - Actas de reunión, personas que componen las estructuras. - Número de formaciones anuales ofrecidas, número de personas que participan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Septiembre 2024. Reuniones semestrales - Septiembre 2024 - Octubre 2025 - Diciembre 2024 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección, Patronato, plantilla de la Fundación. - Dirección, miembros de la Comisión. - Dirección, responsable económico financiero, Comisión de Igualdad.



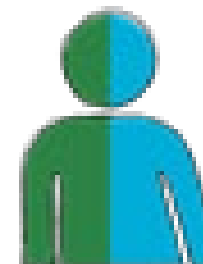
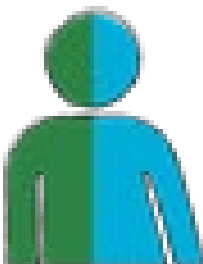


	situaciones de acoso, es necesario que esta perspectiva llegue a la totalidad de personas contratadas y pertenecientes al Patronato a través de espacios formativos periódicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Programar una formación en materia de igualdad y/o acoso para aquellas personas que se incorporan a la plantilla. - Ofrecer acciones de formación a toda la plantilla para fomentar el desarrollo de su carrera profesional. - Seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones anuales, número de personas que participan. - Número de formaciones anuales solicitadas, número de personas que participan desagregadas por sexo. - Número de auditorías retributivas realizadas y Actas de reunión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diciembre 2025, 2026, 2027 y 2028 - Febrero 2025, 2026, 2027 y 2028 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección, responsable económico financiero, Comisión de Igualdad. - Dirección, responsable económico financiero, Comisión de Igualdad. - Director económico-financiero, Comisión de Igualdad.
OBJETIVO	ARGUMENTACIÓN	MEDIDAS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES
03. Medidas para la conciliación, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y	Uno de los elementos que ha aparecido en el diagnóstico son la falta de información sobre las medidas previstas por parte de la Fundación dentro de este capítulo.	- Actualización de “La Fundación en tus Manos” recogiendo el acceso a las medidas de conciliación vigentes, puesta en conocimiento en la plantilla.	- Documento realizado. Número de actualizaciones.	Noviembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección-gerencia, Dirección económico-financiero, - Comisión de Igualdad





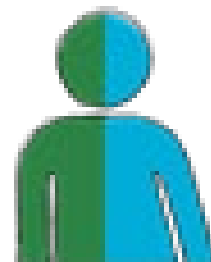
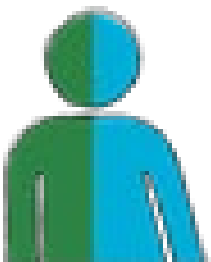
laboral, así como su difusión y acceso por parte de la plantilla.	<p>A pesar de contar con “La Fundación en tus Manos”, un manual de bienvenida en el que se exponen parte de estas medidas, se considera importante mejorar este canal de comunicación, así como sus contenidos, de forma que la totalidad de la plantilla posea información actualizada sobre estos derechos.</p> <p>En paralelo a ello, es necesario consensuar medidas adaptadas a las diferentes realidades de la plantilla de forma que las personas trabajadoras tengan a su alcance medidas que permitan el acceso a la conciliación teniendo en cuenta las especiales características de los diferentes puestos.</p>	<p>Establecimiento de canales para la participación de la plantilla en la elaboración de estas medidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura de buzón de sugerencias y correo electrónico. - Reunión anual de evaluación y propuestas en materia de igualdad y distribución de la información entre la plantilla. - Garantizar la accesibilidad a la información de la totalidad de la plantilla (presente y futura) de la Fundación. 	<p>- Número de canales, fecha de creación actas de reunión.</p>	<p>- Febrero 2025</p>	<p>- Comisión de Igualdad</p>
			<p>- Apertura de buzón de sugerencias y correo electrónico.</p>	<p>- Febrero 2025</p>	<p>- Comisión de Igualdad</p>
			<p>- Reunión anual de evaluación y propuestas en materia de igualdad y distribución de la información entre la plantilla.</p>	<p>- Febrero 2025</p>	<p>- Comisión de Igualdad</p>
		<p>- Garantizar la accesibilidad a la información de la totalidad de la plantilla (presente y futura) de la Fundación.</p>	<p>- Número de envíos, número de documentos, número de canales, temporalización.</p>	<p>- Febrero 2025, 2026, 2027 y 2028</p>	<p>- Responsable de comunicación.</p>





	<p>Por último, todas estas medidas no tienen sentido si no son conocidas por las personas que forman parte de la plantilla.</p>				
--	---	--	--	--	--

OBJETIVO	ARGUMENTACIÓN	MEDIDAS	INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES
04. Promoción de la igualdad en la comunicación externa de la Fundación.	En la medida que la Fundación posee un fuerte componente en su acción exterior, merece la pena abrir un espacio de mejora en el ámbito de la comunicación externa de forma que no solo cumpla con su objetivo inmediato, sino que también sea un instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar, a través de las portavocías y apariciones públicas de la Fundación, una visión externa equilibrada que permita la visibilización de hombres y mujeres. - Asegurar que la comunicación externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de apariciones públicas por sexos. - Número de apariciones en medios, redes sociales y web. - % de representación masculina/femenina. 	<ul style="list-style-type: none"> - Febrero 2025 - Febrero 2025 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de comunicación. - Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad.



7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en la presente Planificación, la Fundación creará una Comisión de Igualdad. Será una comisión paritaria compuesta por un máximo de dos personas por parte de la Fundación y dos personas por parte de la plantilla, debiendo garantizarse en este espacio también una composición equilibrada entre hombre y mujeres. Asimismo, las personas participantes deberán garantizar haber recibido formación específica en esta materia o poseer conocimientos suficientes para desarrollar las competencias de este órgano.

La Fundación estará representada por la Dirección-gerencia, así como por la Dirección económico-financiera. La plantilla estará representada por dos personas designadas por aquellas.

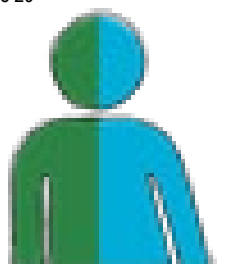
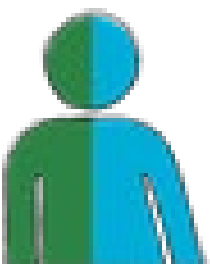
En todo caso, y de cara a garantizar la correcta transparencia del proceso de reunión, se levantará acta de cada una de las reuniones en la que constarán las personas participantes, así como el tipo de representación que ostentan.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en Planificación de Medidas en materia de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Interpretación de la Planificación de Medidas en materia de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de la presente Planificación. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos.

La Fundación se compromete a facilitar los medios necesarios para su desempeño, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.
- Partida presupuestaria, dentro de su plan de formación, para la realización de las acciones previstas en el presente documento.



8. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de la realización de las acciones de seguimiento, y se reunirá al menos una vez al año de cara a:

- Analizar el grado de cumplimiento de la presente Planificación de acuerdo con las fechas previstas, así como la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y adecuación de las acciones desarrolladas.
- Evaluar las acciones realizadas, así como establecer medidas correctoras (si fuese necesario) de mejora en posteriores acciones similares.
- Planificar las acciones a futuro.
- Elaborar un informe de cumplimiento anual a elevar al Patronato de la entidad, si se estima necesario.
- Elaborar un informe a la finalización de la vigencia del Plan.

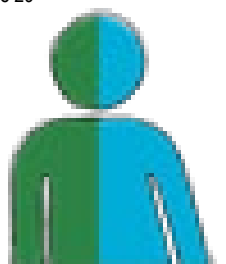
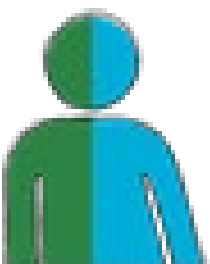
No obstante, a criterio de las partes este número de reuniones podrá ampliarse pudiendo reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

9. REGISTRO DE LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro de la presente Planificación en el plazo de quince días desde su aprobación.

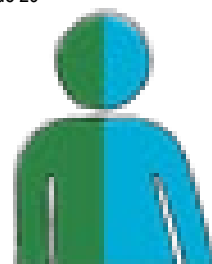
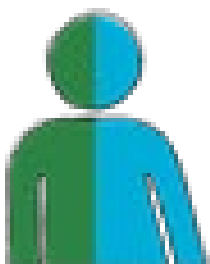
Ana Juliá Pozuelo
Responsable Unidad de Género

Muriel Páez Rasmussen
Directora-Gerente



ANEXO I: RESPUESTAS ENCUESTA PLANTILLA

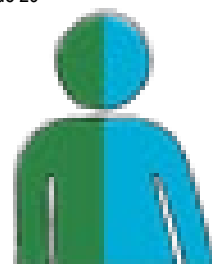
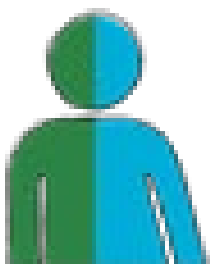
RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES							
EMPRESA: Fundación Pública Andaluza Barenboim Said							
FECHA DE REALIZACIÓN: 1- 6 de diciembre de 2020							
N.º DE TRABADORAS: 15		N.º DE ENCUESTADAS: 15		N.º TOTAL DE CUMPLIMENTADOS: 9			
N.º DE TRABAJADORES: 9		N.º DE ENCUESTADOS: 9		N.º TOTAL DE CUMPLIMENTADOS: 9			
		MUJERES			HOMBRES		
		SÍ	NO	NO SÉ	SÍ	NO	NO SÉ
GESTION DE RRHH	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	7	1	1	9	0	0
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	8	1	0	9	0	0
	¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa?	8	1	0	9	0	0
	¿Promocionan o acceden a nuevos proyectos trabajadoras y trabajadores por igual?	4	1	4	9	0	0
	¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	5	4	0	8	1	0
	¿Cree que hay diferencias salariales en la Fundación por razón de sexo?	0	5	4	0	8	1
	¿Considera que hay un trato diferencial en función del origen de cada persona?	0	6	3	0	9	0





ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO- CONCILIACIÓN	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	4	3	1	5	0	4
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	1	5	3	5	2	2
PLAN DE IGUALDAD	¿Es necesario un Plan de Igualdad?	8	0	0	2	5	2

	Respuestas abiertas	N.º de veces que se sugiere		
		Mujeres	Hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	Dar a conocer las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	2	2	4
	Comunicar y difundir las acciones específicas que se lleven a cabo entre todos los empleados. De esta forma podrán ser partícipes de las líneas de trabajo y de los resultados obtenidos al finalizar su ejecución.	1	0	1
	Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.	1	0	1
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Intentar conseguir el distintivo de igualdad en la Empresa (DIE)	0	1	1
	Actividades musicales y canciones en colegios públicos para fomentar la igualdad	0	1	1
	Elaboración de un Plan de Igualdad	2	0	2
	Teletrabajo	1	0	1





	Acceso a puestos directivos en ambos sexos	1	0	1
¿En qué ámbitos de la igualdad te gustaría que se desarrollasen acciones formativas dentro de la Fundación?	Salud	0	1	1
	Igualdad socioeconómica	0	1	1
	Violencia de género	1	1	1
	Conciliación familiar	1	1	1
	Cómo identificar situaciones de riesgo (acoso, <i>mobbing</i>).	2	0	1
	Acciones formativas para educadoras y educadores en su labor en el aula	1	0	1
	Plan de Igualdad	1	0	1
	Brecha salarial	1	0	1
¿Cómo te gustaría poder participar en el desarrollo de este Plan?	Participación	1	2	3
	Diseñando acciones de igualdad para el desarrollo de actividades en centros en los que ese interviene.	0	1	1
	Evaluación	1	0	1

