

## **PLAN DE IGUALDAD**

**FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA**

**EL LEGADO ANDALUSÍ**

**MEDIO PROPIO PERSONIFICADO**

**Vigencia 2026–2029**

**Consejería de Cultura y Deporte**

**Junta de Andalucía**

## PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA  
EL LEGADO ANDALUSÍ  
MEDIO PROPIO PERSONIFICADO

Vigencia 2026–2029

Consejería de Cultura y Deporte

Junta de Andalucía

PLAN DE IGUALDAD

Fundación Pública Andaluza El Legado Andalusí

Medio Propio Personificado (FPA ELA MPP)

Vigencia: 2026–2029

Ámbito de aplicación: Toda la plantilla

Adscripción: Consejería de Cultura y Deporte

Junta de Andalucía

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico y un valor esencial para el desarrollo social, económico y organizativo de las administraciones públicas. En este contexto, la Fundación Pública Andaluza El Legado Andalusí Medio Propio Personificado (en adelante, la Fundación Legado Andalusí) asume el compromiso de integrar la igualdad de género como eje transversal de su gestión interna y de sus políticas de recursos humanos.

El presente Plan de Igualdad se concibe como un instrumento estratégico de planificación, destinado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo y corresponsable.

Asimismo, el Plan tiene como finalidad contribuir a la mejora del clima laboral, a la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, en consecuencia, a la mejora de la calidad del servicio público prestado por la Fundación.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA Y MARCO INSTITUCIONAL

La Fundación Pública Andaluza El Legado Andalusí Medio Propio Personificado fue constituida mediante escritura autorizada por el Notario de Granada, Don Santiago Marín López, con fecha 18 de febrero de 1996, siendo posteriormente modificada su constitución mediante escritura de 9 de octubre de 1998.

La Fundación Legado Andalusí se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones de Andalucía con el número GR/674, y cuenta con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, pudiendo realizar cuantos actos resulten necesarios para el cumplimiento de los fines para los que fue creada, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

La fundación tiene la consideración de medio propio personificado y se encuentra adscrita a la Consejería de Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía, desarrollando su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### **3. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA**

El presente Plan de Igualdad se elabora conforme a la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad, así como a la legislación específica aplicable a las fundaciones públicas, destacando:

- ✓ Constitución Española, artículos 9.2 y 14.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ✓ Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ✓ Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.
- ✓ Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- ✓ Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✓ Normativa autonómica en materia de conciliación, prevención de riesgos laborales y acoso.

### **4. FINES FUNDACIONALES**

De acuerdo con sus Estatutos, la Fundación Legado Andalusí tiene como fines fundacionales:

- a) El fomento de la cultura, la promoción del turismo y la dinamización de las estructuras socioeconómicas de Andalucía, a través del conocimiento de Al Ándalus.
- b) El desarrollo de líneas de investigación económica, científica y cultural sobre la civilización de Al Ándalus.
- c) La difusión y puesta en valor del patrimonio histórico-artístico de Al Ándalus, mediante la Ruta del Legado Andalusí y circuitos expositivos que faciliten el acceso de la ciudadanía a dicha herencia cultural.

- d) La potenciación de las relaciones de cooperación y colaboración con los países árabes.
- e) Cualesquiera otras actividades que contribuyan al cumplimiento de los fines fundacionales.

El desarrollo de estos fines se realiza bajo criterios de igualdad, inclusión, respeto a la diversidad y responsabilidad social.

## 5. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres se configura como un **principio estratégico y transversal** en la actuación de la Fundación. La Fundación Legado Andalusí manifiesta su firme compromiso con la adopción de medidas efectivas dirigidas a la consecución de la igualdad real, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El Plan de Igualdad se concibe como una herramienta orientada a:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional y la formación.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la participación.

## 6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de igualdad constituye la base del Plan y permite identificar posibles desequilibrios, áreas de mejora y prioridades de actuación.

### 6.1. Composición de la plantilla

El análisis de la plantilla se realizará desagregando los datos por sexo, teniendo en cuenta variables como la categoría profesional, el tipo de relación laboral y el nivel de responsabilidad.

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Director		1,00	1,00		1,00	1,00
Jefe de Área		5,00	5,00		5,00	5,00
Técnico Grado Medio I	1,00	4,00	5,00	1,00	4,00	5,00
Técnico Grado Medio II	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00
Técnico Auxiliar	1,00		1,00	1,00		1,00
Intérprete informador		3,00	3,00		3,00	3,00
<b>TOTALES</b>	<b>4,00</b>	<b>15,00</b>	<b>19,00</b>	<b>4,00</b>	<b>15,00</b>	<b>19,00</b>

## 6.2. Acceso al empleo y selección

Se analizarán los procedimientos de selección y contratación, evaluando la utilización de criterios objetivos, el lenguaje empleado en las convocatorias y la composición de los órganos de selección, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

## 6.3. Promoción y desarrollo profesional

El diagnóstico examinará los mecanismos de promoción interna y desarrollo profesional, valorando la posible existencia de segregación vertical u horizontal y la aplicación de criterios transparentes y no discriminatorios.

## 6.4. Formación

Se estudiará el acceso del personal a las acciones formativas, la adecuación de la oferta formativa y la incorporación de contenidos específicos en materia de igualdad de género y prevención del acoso.

## 6.5. Conciliación y corresponsabilidad

Se analizará el uso de las medidas de conciliación disponibles, tales como permisos, reducciones de jornada o flexibilidad horaria, valorando posibles diferencias en su utilización entre mujeres y hombres.

## 6.6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se revisará la existencia, actualización y grado de conocimiento de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso, así como los canales de comunicación y denuncia disponibles.

En este sentido, La **Junta de Andalucía dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación** en la Administración Pública andaluza. Este **protocolo fue aprobado y ordenado su publicación mediante resolución de la Secretaría General para la Administración Pública**, y forma parte de las obligaciones de las administraciones según la normativa de igualdad. <https://short.do/jc8dQh>

En concreto:

- La **Ley Orgánica 3/2007** (<https://short.do/ktnMeD>) y la **Ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía** (<https://juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>) obligan a que las Administraciones públicas articulen **protocolos de actuación con medidas de prevención y protección** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, garantizando la confidencialidad, la prontitud en la tramitación y la protección de las víctimas.
- Mediante Acuerdo de la *Mesa General de Negociación Común* de la Junta de Andalucía (13 de febrero de 2020), se estableció el **Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación** para la Administración de la Junta de Andalucía, cuya publicación fue ordenada por resolución del 3 de marzo de 2020. [https://short.do/bc\\_xY](https://short.do/bc_xY)
- Además, con fecha **11 de marzo de 2025** se aprobó y dio publicidad (en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía — BOJA*) el **formulario de solicitud de prevención e intervención en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación** en la Administración de la Junta de Andalucía, lo cual forma parte del sistema de actuación del protocolo. <https://short.do/sjZOy2>

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo general

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Fundación Legado Andalusí, integrando la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas de gestión interna.

### Objetivos específicos

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Asegurar procesos de selección y promoción libres de sesgos de género.
- Impulsar la formación y sensibilización en materia de igualdad.
- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.

### 8. MEDIDAS Y ACTUACIONES

El Plan de Igualdad incluirá medidas concretas, evaluables y calendarizadas, entre las que se encuentran:

Área	Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Selección	Revisión del lenguaje y criterios de convocatorias	RRHH	Anual	% convocatorias revisadas
Promoción	Garantía de criterios objetivos y transparentes	RRHH	Anual	Nº promociones
Formación	Formación obligatoria en igualdad	RRHH	Anual	% plantilla formada
Conciliación	Difusión de medidas corresponsables	RRHH	Anual	% por sexo
Acoso	Actualización y difusión del protocolo	RRHH	Anual	Protocolo vigente

### 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se constituirá una **Comisión de Igualdad** mixta, conformada por dos técnicos de la Fundación Legado andalusí, encargada del seguimiento, evaluación y actualización del Plan. La Comisión elaborará informes periódicos que permitirán valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y proponer, en su caso, medidas correctoras.

### 10. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, desde su aprobación por el órgano competente de la Fundación, con evaluaciones intermedias de carácter anual.

## 11. CONCLUSIÓN

El Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza El Legado Andalusí Medio Propio Personificado constituye una herramienta clave para avanzar hacia una organización más equitativa, eficiente y comprometida con los valores de igualdad y servicio público que inspiran su actuación.