

II PLAN DE IGUALDAD AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

ENERO 2022

Edif. Estadio Olímpico, Puerta M. Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla
Tfn.: 955 929 000 Fax: 955 929 214 NIF Q-9155027-G
Correo-e: aaiicc@juntadeandalucia.es



Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO FRANCISCO PEREZ MONTOYA FRANCISCO GARCIA NIETO SANDRA MARTIN GONZALEZ RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS ROSARIO LOPEZ TOSCANO JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ	FECHA	17/01/2022
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	1/61



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN.....	3
1.1. MARCO JURÍDICO.....	4
1.2. COMPROMISO DE LA AGENCIA CON LA IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	9
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	10
4.1 Metodología.....	11
4.2 Información básica de la empresa.....	11
4.3 Organigrama.....	13
4.4 Áreas de Análisis.....	13
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	45
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	47
7. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	59
8. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.....	60
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	61
CLAUSULA FINAL.....	61
ANEXOS.....	61

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	2/61



1. PRESENTACIÓN

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales es una Agencia Pública Empresarial adscrita a la Consejería Cultura Y Patrimonio Histórico de la Junta de Andalucía.

La Agencia se constituyó bajo la denominación social de Empresa Pública de Gestión de Programas y Actividades Culturales y Deportivas, a partir de la Disposición Adicional 14.1 de la Ley 3/1991 de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992 y en virtud del Decreto 46/1993, de 20 de Abril, como una entidad de la Junta de Andalucía adscrita a la Consejería de Cultura y Medio Ambiente de la citada Comunidad Autónoma (en la actualidad Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico), con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad jurídica de obrar.

De conformidad con lo dispuesto en artículo 6.2.a) de sus estatutos, la Agencia tiene asignadas las siguientes funciones: la investigación, gestión, producción, fomento, formación y divulgación de las artes plásticas, las artes combinadas, las letras, el teatro y las artes escénicas, la música, la producción fotográfica, la danza, el folclore, el flamenco, la cinematografía y las artes audiovisuales, y el desarrollo, comercialización y ejecución de programas, promociones y actividades culturales, por sí o mediante la colaboración o cooperación con otras personas físicas o jurídicas públicas o privadas.

El II Plan de Igualdad de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, en adelante la Agencia, responde al firme compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad de la Agencia, aprobado en el año 2009, y de la adaptación a la normativa posterior en materia de igualdad, concretamente al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	3/61



Con la elaboración de este segundo Plan de Igualdad se pretende alcanzar el objetivo de igualdad de oportunidades que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno igualitario, seguro y saludable.

1.1. MARCO JURÍDICO

La Constitución Española en su artículo 14, señala la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. El artículo 9.2 del texto constitucional consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

De forma específica, la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se sitúa como marco de referencia para el desarrollo del principio de igualdad de trato, habiendo realizado diversas modificaciones legislativas para impulsar la consecución de actuaciones igualitarias en todos los ámbitos. La entrada en vigor de esta Ley Orgánica supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad.

La obligación de negociar planes de igualdad en las empresas fue posteriormente desarrollada y ampliada por el 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, y recientemente por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico andaluz, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Esta Ley fue revisada mediante la Ley 9/2018, de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta normativa, que amplía la legislación vigente desde 2007, destaca por

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	4/61



potenciar el papel de la coeducación, al hacerla transversal a todas las etapas educativas, y por incorporar la capacidad sancionadora de la administración ante situaciones de discriminación de género. Actualmente está vigente el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

En lo que respecta a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, aunque el “I Plan de Igualdad de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales” se aprobó en el año 2009, ya en su normativa convencional vigente, el IV Convenio Colectivo (BOJA nº 242 de 5 de diciembre de 2008), se establecían principios y medidas importantes en esta materia, mostrando así su objetivo y su esfuerzo por conseguir la igualdad real en la Agencia. *Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Plan de Igualdad:*

4.1 Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- *Promover el principio de igualdad de oportunidades.*
- *Promover la igualdad real y efectiva de ambos sexos, impulsando medidas que persigan la paridad.*
- *Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo de la Agencia, facilitando también la integración de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Se perseguirá cualquier acción que suponga acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- *Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,*

4.2 De conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Agencia se establecerá un plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de ambos sexos, que será negociado en el seno de la comisión paritaria. Se constituirá una comisión de igualdad, de composición paritaria, que realizará el seguimiento y vigilancia del plan de igualdad, proponiendo las medidas que estimen oportunas.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	5/61



La normativa aplicable no solo promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido, sino también obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del II Plan de Igualdad de la Agencia.

Como consecuencia de ello, la Agencia ha procedido a la renovación y adaptación del I Plan de Igualdad mediante la elaboración del presente documento. Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Agencia, lo cual contribuye a atraer y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia el rendimiento y satisfacción en la Agencia.

1.2. COMPROMISO DE LA AGENCIA CON LA IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido y es para la Dirección de la Agencia una prioridad dentro de su política general, reflejándose todo ello en el I Plan de Igualdad que se aprobó en 2009 y las medidas que se han venido aplicando desde entonces.

Así mismo, la Agencia manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso. Del mismo modo, se refleja el absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, en el caso de que pudiera darse para cualquier persona trabajadora de la Agencia.

6

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	6/61



Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Agencia hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la entidad son:

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres: La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Principio de no discriminación directa o indirecta por razón de sexo: La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Principio de prohibición del acoso sexual y por razón de sexo: Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Principio de indemnidad frente a represalias: Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transparencia retributiva: El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	7/61



- Principio de transversalidad de las políticas de género: Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Agencia y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Agencia se constituyó con fecha 25 de marzo de 2021 y está integrada por los siguientes miembros:

Representación de la Agencia	Representación legal de los trabajadores y trabajadoras
<ul style="list-style-type: none">• Cristina Salinas Íñigo, Directora de la Unidad de Recursos Humanos• Santiago Machuca Rodríguez, Director de la Unidad Jurídica y Contratación.• Damián García González, Director de la Unidad Tecnologías y Sistemas.• Rosario López Toscano, Técnica de Gestión de la Unidad de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none">• Sandra Martín González, Técnica de Gestión del Centro Andaluz de las Letras.• Raquel M.ª Fernández Amorós, Recepcionista del Centro Andaluz de las Letras.• Francisco García Nieto, Titulado Superior de la Unidad de Comercialización.• Francisco Pérez Montoya, Técnico de gestión Programas de Fotografía.

En la misma fecha se aprobaron las normas de funcionamiento de conformidad con los artículos 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, designándose sus funciones y competencias.

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

Código:RXPmW843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPmW843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	8/61



- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

El II Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Agencia adscritas a cualquiera de sus centros de trabajo que tenga o pueda tener en el futuro, y con independencia de la relación laboral que mantenga con la Agencia y modalidad contractual.

Ámbito temporal

El II Plan de Igualdad de la Agencia tendrá una duración de 4 años desde la firma del presente documento, es decir, desde el 13 de enero de 2022 al 12 de enero de 2026.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado hasta que se firme el siguiente Plan, salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia. A la finalización de vigencia del Plan se evaluará el desarrollo y evolución de la implementación del II Plan de Igualdad de la Agencia, cuyo informe final servirá de guía para la negociación del siguiente.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	9/61



Durante la vigencia del II Plan de Igualdad se realizará un seguimiento, vigilancia y actualización anual de datos básicos a través de la Comisión de Seguimiento de Igualdad que se fija en el apartado siete. Esta Comisión podrá adaptar el presente Plan a los cambios legislativos que se produzcan en el futuro, así como, en su caso, a los cambios organizativos o de otra índole que pudieran producirse, siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

La finalidad del diagnóstico ha sido la identificación de posibles desigualdades o dificultades que puedan existir en la Agencia para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el análisis del alcance de las desigualdades detectadas y el diseño de medidas para su corrección.

Por tanto, el objetivo general ha sido la identificación de la situación en la que se encuentra la Agencia en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La situación y datos analizados se han centrado en el ejercicio 2020.

El estudio se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se ha realizado un proceso de recopilación y análisis de la información del ejercicio 2020, necesario para medir y evaluar mediante indicadores cuantitativos y cualitativos las materias previstas en la normativa de aplicación, utilizando para ello las herramientas de Registro Retributivo y Análisis Cuantitativo facilitadas por el Ministerio de Igualdad en su web. Asimismo, se ha realizado el informe de Auditoría Retributiva sobre los datos del ejercicio 2020 a partir del análisis de comparación de puestos derivado de la Valoración de puesto de trabajo, para lo que se ha utilizado igualmente la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad, si bien en este caso a modo orientativo y de recomendación, al no estar aún aprobada la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	10/61



El Informe diagnóstico tiene la misma vigencia del II Plan de Igualdad, revisándose los datos anualmente según lo acordado en el Plan.

4.1 Metodología

Para el análisis cuantitativo de datos:

- Datos de plantilla del ejercicio 2020.
- Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género en todos los procesos de Recursos Humanos (selección, contratación, clasificación profesional, promoción, bajas, datos de formación, retribución, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral, prevención de acoso sexual y por razón de sexo).
- Indicadores en cada área de análisis recogidos en tablas, reflejando en cada caso el número o dato exacto, la media o mediana, el valor absoluto y/o el porcentaje correspondiente a la variable analizada.
- Datos de clasificación profesional según el convenio colectivo.

Para el análisis cualitativo de datos: estudio y muestreo de documentación en todas las materias de Recursos Humanos, y variables cualitativas referida a procesos de selección, comunicación, redacción en textos diversos, red social corporativa, medidas adoptadas en diversas materias, etc.

El diagnóstico se ha realizado a lo largo del ejercicio 2021, por parte de la Unidad de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad, interviniendo ambas partes en su elaboración y revisión.

4.2 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Agencia Andaluza de Instituciones Culturales
CIF	Q-9155027G
Domicilio social	Estadio Olímpico Puerta M, 41092 Sevilla
Forma jurídica	Agencia Pública Empresarial

11

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	11/61



Año de constitución	1993					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Almudena Bocanegra Jiménez					
Cargo	Gerente					
Telf.	955929000					
e-mail	gerencia.aaicc@juntadeandalucia.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Cristina Salinas Íñigo					
Cargo	Directora Unidad Recursos Humanos					
Telf.	671564026					
e-mail	cristina.s.inigo@juntadeandalucia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Artes Escénicas					
CNAE	90.02					
Descripción de la actividad	Actividades auxiliares a las artes escénicas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad autónoma de Andalucía					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras a 31/12/2021	Mujeres	258	Hombres	203	Total	461
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	11	Hom-bres	10	Total	21

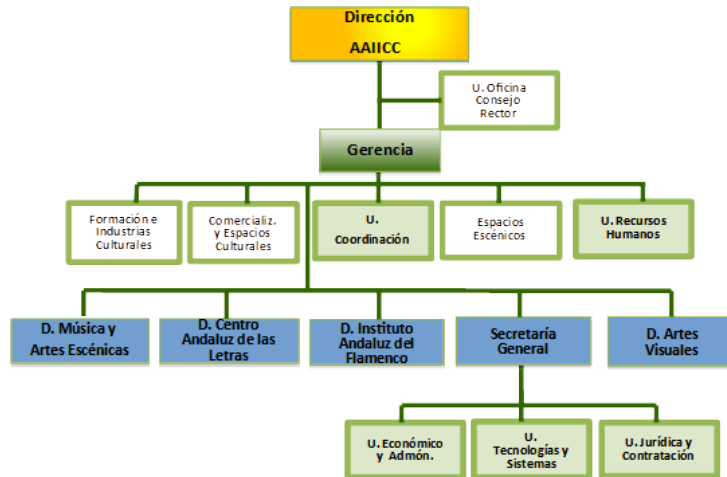
12

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	12/61



4.3 Organigrama



4.4 Áreas de Análisis

Se resume en este punto el análisis realizado de las materias de personal que se relacionan, y que permite conocer la situación en igualdad en la Agencia. La información completa se recoge en el Diagnóstico del II Plan de Igualdad, el cual ha sido elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, y contiene la información con un nivel de detalle muy superior, especialmente en cuanto al desglose de todos los datos por categorías y puestos, lo que ha resultado necesario para disponer fijar los objetivos y medidas específicas de igualdad.

Para el análisis y conclusiones se han recopilado y analizado datos del ejercicio 2020 relativos a la distribución de la plantilla por sexo en relación con la relación laboral, tipo de contrato y jornada, antigüedad, edad, nivel jerárquico, grupos profesionales y categorías, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como la evolución en la selección y promoción de los últimos años. Los datos de plantilla son del ejercicio 2020, incluyendo tanto datos concretos a fecha 31 de diciembre de 2020, como datos medios de plantilla y los resultantes de la herramienta del registro y análisis cuantitativo de la plantilla por sexo facilitada por el Ministerio de Igualdad del mismo ejercicio. En cada caso se concreta a qué tipo de información alude la información.

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	13/61



De forma concreta se han analizado las siguientes materias desde la perspectiva de género:

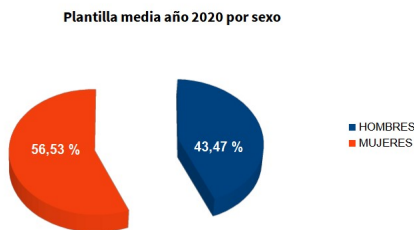
1. Datos globales de plantilla 2020 por género
2. Proceso de selección y contratación
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Áreas de Análisis cuantitativo de la plantilla

4.4.1 Datos globales de plantilla 2020 por género

1) Distribución de la plantilla media por sexo (ejercicio 2020, y comparativa tres últimos ejercicios):

En el año 2020 la Agencia contó con una plantilla media de 434,20 personas (incluyendo todas las relaciones laborales: relación laboral común, relación laboral especial de alta dirección y relación laboral especial de artista en espectáculos públicos) , de las cuales 245,45 fueron mujeres (56,53%) y 188,74 hombres (43,47%). Los porcentajes se reflejan en la siguiente gráfica:



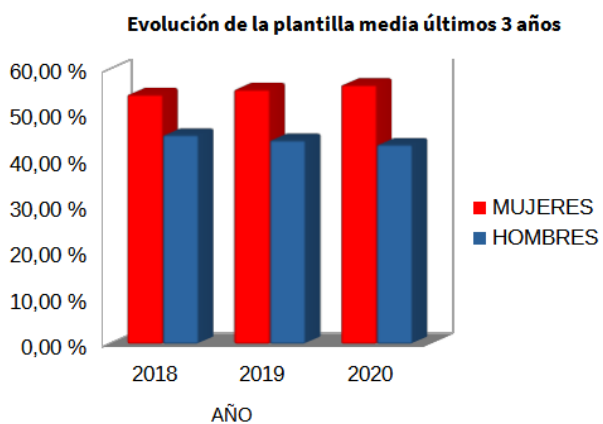
Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	14/61



Con ello se concluye que en 2020 la representación femenina ha sido un 13,06 % superior a la masculina. Si bien esta es la tendencia general en la Agencia desde su creación, a la luz de los datos de plantilla media por sexo de los tres últimos ejercicios, 2018, 2019 y 2020, se detecta que el porcentaje de mujeres se ha ido incrementando anualmente, pasando de una diferencia de un 8,84% en 2018, a un 11,08% en 2019 y al 13,06% en 2020. Se reflejan los datos cuantitativos, porcentajes y la gráfica de evolución:

PLANTILLA MEDIA ÚLTIMOS 3 AÑOS			
AÑO	2018	2019	2020
MUJERES	244,53	244,77	245,45
HOMBRES	204,81	195,9	188,74
TOTAL	449,34	440,67	434,20

EVOLUCIÓN PLANTILLA MEDIA ÚLTIMOS 3 AÑOS			
AÑO	2018	2019	2020
MUJERES	54,42 %	55,54 %	56,53 %
HOMBRES	45,58 %	44,46 %	43,47 %
TOTAL	449,34	440,67	434,20



Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	15/61



2) Distribución de la plantilla media 2020 por categorías/puestos y sexo:

CATEGORIAS/ PUESTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
GERENTE	1,00	0,00	1,00
PERSONAL DIRECTIVO	2,00	1,09	3,09
D. UNIDAD	1,00	4,70	5,70
GRUPO A NIVEL 1	6,36	14,17	20,52
GRUPO A NIVEL 2	22,58	10,69	33,27
GRUPO A NIVEL 3	33,91	16,21	50,12
GRUPO A NIVEL 4	59,46	29,35	88,81
GRUPO A NIVEL 5	87,81	22,08	109,89
GRUPO B NIVEL 1	0,00	1,00	1,00
GRUPO B NIVEL 2	1,00	2,00	3,00
GRUPO B NIVEL 3	0,00	10,67	10,67
GRUPO B NIVEL 4	6,62	40,96	47,58
GRUPO B NIVEL 5	0,00	0,00	0,00
GRUPO C NIVEL 2	0,00	1,25	1,25
GRUPO C NIVEL 3	0,00	1,00	1,00
GRUPO C NIVEL 4	0,00	9,41	9,41
GRUPO C NIVEL 5	0,00	3,00	3,00
GRUPO C NIVEL 6	6,61	6,58	13,20
GRUPO C NIVEL 7	13,37	5,00	18,37
D.U. D.A. 1º C.C.	0,00	4,25	4,25
R. E. ARTISTAS	3,74	5,34	9,07
TOTAL	245,45	188,74	434,20

Partiendo de la conclusión global de que la plantilla media de la Agencia 2020 muestra un porcentaje de mujeres superior al de hombres en un 13,06 %, se resumen otras conclusiones de representatividad por categorías o puestos:

- La representatividad por género en 2020 en los puestos de mayor responsabilidad, concretamente en la alta dirección (Gerencia y Personal Directivo), es superior en el género femenino, de un 61,22% frente a un 38,78% de hombres.
- En el siguiente nivel de responsabilidad, puesto sometido a convenio colectivo (direcciones de unidad y direcciones de unidad de la D.A 1º C.C) la representatividad masculina es claramente superior a la femenina, un 89,95% de hombres frente al 10,05% de mujeres.
- En el Grupo A, Grupo A Nivel 1, hay una mayor representación masculina -69,02% frente 30,98% de mujeres-, en tanto en el Nivel 2 del Grupo A, hay una mayoría de mujeres, un 35,73 % más del total -concretamente 67,87% mujeres frente al 32,13% de hombres-.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	16/61



- En el resto de niveles del Grupo A la representación femenina es claramente superior al de hombres, con el porcentaje más alto en el Grupo A Nivel 5 donde las mujeres representan el 79,90 % frente al 20,10 % de personal masculino.
- En el Grupo B, la representación masculina es superior en todos los niveles. El total de mujeres en este grupo es de un 12,24% frente al 87,76 % de hombres, por lo que se trata de una categoría masculinizada (porcentaje superior al 60% de hombres).
- En el Grupo C, en los niveles del 2 al 5 hay una mayor representación de varones, frente al nivel 7 donde la representación femenina es superior en un 45,57%. En el caso del Grupo C Nivel 6, la representación es más equilibrada con un 50,11% de mujeres y un 49,89 % de varones.
- En el personal artista la Dirección artística es feminizada, en tanto solo hay una persona, y el resto de personal artista hay equiparación de género.

3) Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral (indefinida o temporal), sexo y jornada a tiempo completo o parcial. Datos a 31 de diciembre de 2020.

A fecha 31 de diciembre de 2020 la Agencia estaba integrada por un total de 461 trabajadores y trabajadoras de los cuales 412 tenían contrato de carácter indefinido, equivalente al 89,37% de la plantilla, y el resto, 49 personas, contrato temporal, equivalente al 10,63%. Se resume en el siguiente cuadro:

Contrato indefinido/ temporal Datos 31/12/ 2020	Total	Porcentaje
Total	461	-
Contrato indefinido	412	89,37%
Contrato temporal	49	10,63%

Los anteriores datos desde la perspectiva de género se resumen en el siguiente cuadro:

Contrato indefinido/ temporal Datos 31/12/ 2020	Total	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Total	461	258	203	55,97	44,03
Contrato indefinido	412	238	174	57,77	42,23
Contrato temporal	49	20	29	40,82	59,18

17

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	17/61



Desde el punto de vista de género, del total de personas con contrato indefinido, las mujeres suponen un 57,77 % frente a un 42,23 % de los hombres. De forma individual dentro de cada género, el 92,25 % del total de mujeres de alta en la Agencia a fecha 31 de diciembre de 2020 tenían contrato de carácter indefinido, mientras que los hombres con contrato indefinido eran un 85,71 %.

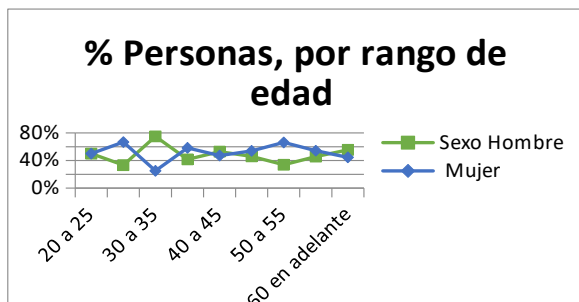
4) Distribución de personas en la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras 2020 según sexo. Datos a 31 de diciembre de 2020.

RLT	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%
Comité de empresa	13	7	53,85 %	6	46,15 %
Delegados de personal	8	4	50,00 %	4	50,00 %

En la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras existe una una distribución equilibrada, con una ligera diferencia en el porcentaje total de mujeres, de un 52,38% frente al 47,62%, al ser un número impar.

5) Distribución de la plantilla 2020 por edad media, rango de edad y antigüedad:

Personas por edad, según sexo	Sexo	
	Hombre	Mujer
Intervalo Edad		
20 a 25	50,00 %	50,00 %
25 a 30	33,33 %	66,67 %
30 a 35	75,00 %	25,00 %
35 a 40	41,67 %	58,33 %
40 a 45	52,86 %	47,14 %
45 a 50	46,01 %	53,99 %
50 a 55	33,78 %	66,22 %
55 a 60	45,71 %	54,29 %
60 en adelante	55,38 %	44,62 %



Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	18/61



Se concluye que destaca una mayor concentración de mujeres en las franjas de 25 a 30 años y 50 a 55 años de edad. Por el contrario, en la franja de 30 a 35 años hay un incremento en el porcentaje de varones.

Respecto a la antigüedad, el mayor número de mujeres se concentra en las tres franjas siguientes: de más de 15 años (un 58,93% del total de personas con dicha antigüedad), de 10 a 15 años (61,94%) y de 3 a 5 años (60%). En cuanto a los hombres, las franjas con más representación son las de 5 a 10 años (100%) y de 0 a 1 años (71,82%) correspondiendo en este caso en su mayoría al personal técnico de escena eventual.

6) Distribución de plantilla 2020 por responsabilidades familiares (hijos e hijas) y sexo:

Las personas trabajadoras de la Agencia en 2020 tenían un total de 727 hijos o hijas. De este total, las mujeres de la Agencia tenían 403 descendientes, un 55,43%, y los hombres un total de 324, un 44,57%. Se resume en el siguiente cuadro:

	TOTAL HIJOS/AS	PORCENTAJE
Hombre	324	44,57%
Mujer	403	55,43%
TOTAL	727	

7) Distribución de plantilla 2020 por reducciones de jornada por cuidado de hijo o hija, y sexo:

	TOTAL REDUCCIONES JORNADA	PORCENTAJE
Hombre	5	15,63%
Mujer	27	84,38%
TOTAL	32	

El número de reducciones de jornada por cuidado de hijos o hijas en 2020, un total de 32, es superior en un 68,75% en el caso de las mujeres.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	19/61



8) Distribución de plantilla 2020 según trabajo a turnos y sexo:

Trabajo a turnos	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	299	338	637
Si	14	36	50
Total	313	374	687

En 2020 en la Agencia ha trabajado a turnos un 7,28% de la plantilla, 50 personas, de las cuales el 72% han sido mujeres.

4.4.2 Proceso de selección y contratación

En este punto se recoge información relativa a los procesos y procedimientos de selección de personal y contratación 2020, para la identificación de aspectos de las políticas de gestión de personas que pudieran llevar a desigualdades entre hombre y mujeres.

1) Datos selección y contratación 2020 por niveles de responsabilidad y puestos:

Selección y contratación 2020 por niveles de responsabilidad/ puestos				
Puestos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hom- bres	% mujeres	% hombres
Alta Dirección	0	1	0%	100%
Dirección Artística BFA	1	0	100%	0%
Subtotal puestos de responsabilidad	1	1	50%	50%
Puestos restantes	Nº mujeres en ese nivel	Nº hom- bres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Jefatura de departamento (A Nivel 2)	0	1	0%	100%
Titulada/o Superior (Grupo A Nivel 3)	1	0	100,00 %	0,00 %
Personal de tienda (Grupo A Nivel 2)	3	0	100,00 %	0,00 %
Técnico/a Escena (Grupo B Nivel 4)	19	63	23,17 %	76,83 %
Técnico/a Mantenimiento (C Nivel 4)	0	1	0,00 %	100,00 %
Bailor/a	7	9	43,75 %	56,25 %

20

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	20/61



Cantaor/a	0	2	0,00 %	100,00 %
Guitarrista	0	2	0,00 %	100,00 %
Percusionista	0	1	0,00 %	100,00 %
Subtotal otros puestos	30	79	27,52 %	72,48 %
TOTAL (111 contratos)	31	80	27,93 %	72,07 %

En 2020 se formalizaron un total de 111 contrataciones laborales, entre las cuales el porcentaje total de hombres es muy superior al de mujeres, 72% frente a un 27%, lo que deriva principalmente del número de contratos en el puesto de la categoría Grupo B, Nivel 4, Técnico de escena, en el que se concentra la mayor necesidad de contratación temporal anual (82 contratos, que suponen un 73,87% del total de contrataciones). Este puesto tiene un carácter masculinizado, lo que se comprueba en el anterior cuadro en el alto porcentaje de hombres frente a mujeres del cuadro anterior (76,83% de hombres frente al 23,17% de mujeres). Estos porcentajes no se dan solo en la contratación temporal, también concurren en la plantilla indefinida de la Agencia.

Otra conclusión de los datos de contratación anteriores es que en los puestos de responsabilidad ha habido paridad entre hombre y mujer, en los puestos de Titulado/a superior y Personal de tienda hay únicamente mujeres, y en los puestos de Jefatura de departamento, Técnico/a de mantenimiento, Cantaor, Guitarrista y Percusionista solo hombres. Entre el personal con puesto de Bailaor/a hay una mayor paridad.

2) Datos contrataciones 2020 según tipo de contratación (indefinida o temporal) y sexo:

En el cuadro siguiente se detallan los datos de contratación 2020 según contrato indefinido o temporal, de lo que se concluye que únicamente el 2,70% de la contratación en 2020 ha sido indefinida y el resto temporal, un 97,3%, lo que deriva de las limitaciones presupuestarias a la contratación temporal en el sector público establecidas en las leyes presupuestarias anuales.

	N.º contratos	Indefinido	Temporal
Total contratos 2020	111	3	108
% Sobre total contratos		2,70 %	97,30 %

A continuación se desglosan estos datos desde la perspectiva de género:

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	21/61



Contratos	N.º contratos	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Indefinido	3	0	3	0,00 %	100,00 %
Temporal	108	31	77	28,70 %	71,30 %
Total contratos 2020	111	31	80	27,93 %	72,07 %

Como ya se ha expuesto anteriormente, del total de contratos 2020 el mayor porcentaje corresponde a los hombres, un 72,07%. Respecto a los contratos indefinidos 2020, estos se han formalizado en su totalidad con hombres, y entre los temporales, un 28,7% ha sido con mujeres, y un 71,3% con hombres.

3) Datos de extinciones contractuales 2020:

Se resumen los datos de finalizaciones de contratos 2020 según contratos indefinidos o temporales y sexo:

Finalizaciones ccontratos 2020	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Indefinido	6	3	3	50,00 %	50,00 %
Temporal	110	30	80	27,27 %	72,73 %
Total finalizaciones 2020	116	33	83	28,45 %	71,55 %

Se concluye que ha habido el mismo número de finalizaciones de contratos indefinidos de hombres y mujeres en 2020, y un mayor número de finalizaciones de contratos temporales de hombres que de mujeres, lo que resulta acorde con el número de contrataciones realizadas.

Conclusiones del análisis cuantitativo y cualitativo sobre los procesos de selección y contratación según enfoque de género:

- Ingresos y ceses producidos en el último año (2020): El número de incorporaciones temporales es superior en el caso de los hombres dado que hay un número elevado de contrataciones de personal técnico de escena. En el caso de las extinciones contractuales, igualmente el mayor número responde a la finalización de las contrataciones temporal del mismo personal técnico, principalmente hombre, por lo que el número de extinciones es mayor en el caso de los varones.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación: Acorde con las exigencias del sector público y de transparencia, las convocatorias de los

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	22/61



procesos selectivos para la contratación de personal se publican en BOJA y exponen en la página web de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (www.aaiicc.es) y en el Portal de Transparencia de la Junta Andalucía. En la web de la Agencia se publican todas las comunicaciones necesarias, los listados provisionales y definitivos de los procesos de selección, así como la resolución de adjudicación de los puestos. Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados permiten una difusión que llega por igual a mujeres y hombres. No existe ningún sesgo de desigualdad.

- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección: Las bases de las convocatorias y el modelo de solicitud de participación se redactan de forma general utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, aunque se ha detectado el uso aislado de algunos pronombres y determinantes con marca de género, así como de alguna forma masculina genérica que ha de ser revisado. No se hace uso de imágenes estereotipadas.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo y selección de personal: Los perfiles profesionales se elaboran realizando una descripción objetiva de los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias necesarias para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo ofertado, sin requerimientos innecesarios ni criterios sexistas.
- Base de los criterios de selección: los criterios de selección de personal están basados en criterios objetivos estrictamente relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional. No se atiende a criterios de carácter subjetivo en los que podrían intervenir estereotipos de género.
- Pruebas selectivas y entrevistas: El proceso de selección está dividido en tres fases según lo regulado en convenio colectivo, y que se detallan en cada convocatoria:

Fase I: estudio del historial profesional. Pasan a esta fase las candidaturas que cumplen los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria. Los criterios de valoración del historial profesional son los publicados en el apartado “Baremos de referencia” de las bases y obedecen

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	23/61



a criterios estrictamente relacionados con la formación y experiencia necesarias. No existe posibilidad de valoración de rasgos de género.

Fase II: Pruebas selectivas. Las pruebas selectivas versan sobre los conocimientos teóricos y prácticos requeridos para el desempeño de las funciones relacionadas en el perfil. Se atiende a la diversidad en caso de que existan candidaturas con discapacidad que necesiten adaptación para el acceso a la pruebas. No existe posibilidad de valoración de rasgos de género.

Fase III: Entrevista personal. La entrevista versa sobre los requerimientos del puesto de trabajo previstos en el perfil, y se basa en el conocimiento del grado de adecuación de la persona candidata a las características y competencias requeridas para el puesto. Se trata de una entrevista estructurada previamente por el Comité de Selección, centrada en cuestiones relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo, evitando preguntas de índole personal y del ámbito privado que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada o discriminatoria. Se cuida la no sobrevaloración de habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sólo sexo. Se realiza un informe final basado en las competencias requeridas para el puesto, evitando factores que provoquen la discriminación indirecta en la evaluación de los resultados.

- Perfil de las personas que intervienen en los procesos: El proceso selectivo es llevado a cabo por un Comité de Selección constituido para cada una de las convocatorias, e integrado por: Presidencia, una persona de la Unidad de Recursos Humanos; y vocales: una persona de la Unidad Recursos Humanos o Servicios Jurídicos, que actúa también como secretario/a, y personal representante de la Dirección / Unidad / Área de la que depende el puesto ofertado. En calidad de invitado/a, con voz pero sin voto, asiste una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras. Se intenta que haya paridad entre los miembros del Comité de Selección. El personal perteneciente a la Unidad de Recursos Humanos cuenta con formación en materia de Igualdad.

En conclusión, el sistema de selección se basa en el respeto a los principios de publicidad, mérito, capacidad, igualdad, libre concurrencia y transparencia del proceso de selección, no detectándose riesgo de actuaciones discriminatorias entre hombres y mujeres en todas las fases del proceso.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	24/61



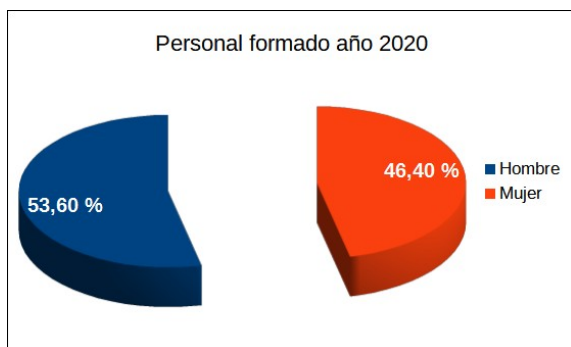
4.4.3 Formación

1) Información cuantitativa general sobre Formación 2020 y 2019:

	Nº personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
N.º personas que han recibido formación en 2020	125	58	46,40 %	67	53,60 %
N.º personas que han recibido formación en ejercicio anterior (2019)	384	199	51,82 %	185	48,18 %
Nº de horas dedicadas a la formación en 2020/promedio	125	10,24 h promedio por persona/mujer		14,01 h promedio por persona/hombre	
Nº de horas dedicadas a la formación en 2020 durante la jornada de trabajo	125	594 horas		939 horas	
Nº de horas dedicadas a la formación en 2020 fuera de la jornada de trabajo	0	0 horas		0 horas	

De los datos anteriores según enfoque de género se concluye que en 2020 recibieron formación más hombres que mujeres, y un mayor número de horas de promedio los hombres que las mujeres. En 2019 fue al contrario, recibió formación un mayor número de mujeres que de hombres. Los porcentajes no obstante son similares, y no obedecen a distinciones o barreras de género.

En la siguiente gráfica se visualizan los datos de personal formado en 2020 por sexo:



Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	25/61



2) Datos de Formación por contenidos/ materias globales y sexo años 2019 – 2020:

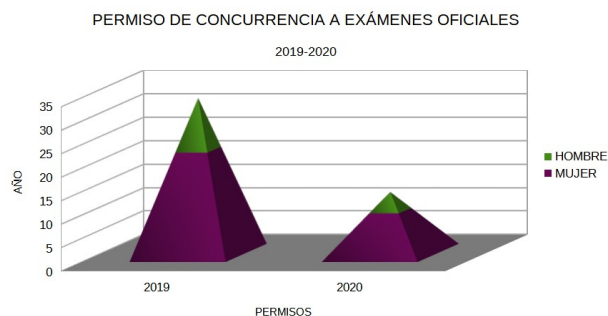
AÑO	CONTENIDO/ MATERIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2019	COMPETENCIAS TÉCNICAS	74	59	133
2019	DESARROLLO DE HABILIDADES / COMPETENCIAS GENÉRICAS	41	26	67
2019	IDIOMAS	18	10	28
2019	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	47	75	122
2019	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN/INFORMÁTICA	18	16	34

AÑO	CONTENIDO/ MATERIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	COMPETENCIAS TÉCNICAS	40	19	59
2020	DESARROLLO DE HABILIDADES / COMPETENCIAS GENÉRICAS	5	4	9
2020	IDIOMAS	6	30	36
2020	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	0	1
2020	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN/INFORMÁTICA	6	14	20

3) Datos sobre permisos para formación (concurrencia a exámenes oficiales) durante los dos últimos años, 2020 y 2019:

Se recogen en este punto los datos sobre el permiso retribuido por formación, en vez de en el apartado “Condiciones de trabajo”, al estar relacionado con la formación.

PERMISO CONCURRENCIA A EXÁMENES OFICIALES		
AÑO	MUJER	HOMBRE
2019	22	11
2020	9	4



Se concluye que en ambos años el número de permisos retribuidos concedido para asistencia a exámenes oficiales es mayor para las mujeres que los hombres. En cuanto a la disminución del número general de per-

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
ID. FIRMA	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	26/61



misos concedidos en uno y otro año, se ha de recordar que 2020 estuvo marcado significativamente por la incidencia de la pandemia originada por la COVID-19 y el periodo efectivo de confinamiento total declarado bajo el estado de alarma.

Conclusiones del análisis de la información cuantitativa y cualitativa sobre Formación con enfoque de género:

- La política de formación en la Agencia y criterios aplicados para diseño y ejecución de actividades formativas permiten el acceso a la formación por igual al personal femenino y masculino, sin sesgos de género. El sistema de selección de participantes está basado exclusivamente en la atención de las necesidades formativas planteadas por cada dirección, unidad, área o actividad.
- De forma concreta, según los datos analizados, en 2020 recibieron formación más hombres que mujeres (un 7,20% más), y en 2019 fue al contrario, un mayor número de mujeres que de hombres (un 3,64% más).
- En cuanto a las materias/contenidos formativos que han primado tanto en 2019 como en 2020 son las relativas a competencias técnicas para las mujeres y a prevención de riesgos laborales para los hombres.
- El permiso de concurrencia a exámenes oficiales es más solicitado por mujeres que por hombres. Aunque el número de permisos baja significativamente en el año 2020 debido a la incidencia de la pandemia, se mantiene casi igual la correlación porcentual.
- Respecto a la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, esta se vincula objetivamente a las necesidades formativas para la capacitación de la persona que ocupa el puesto de trabajo conforme a las competencias necesarias para su correcto desarrollo, sin distinción alguna por sexo.
- Las actividades formativas se han desarrollado en su mayoría dentro de la jornada laboral, facilitando la conciliación.
- No hay diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos de las acciones formativas programadas por la Agencia cuando asisten más mujeres que hombres.
- No han existido acciones formativas vinculadas con la promoción profesional.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	27/61



- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación permiten una difusión que llega por igual a mujeres y hombres. Las convocatorias se publican a través de la Red Social Corporativa a la que tiene acceso todo el personal, y en la que existe un apartado específico para la formación donde se puede encontrar toda la información relativa a la planificación anual de la Agencia, así como a noticias relacionadas con la materia. Las solicitudes de acciones programadas genéricas y de acciones formativas no programadas se realizan a través del Portal del Empleado/a al que, igualmente, tiene acceso toda la plantilla.
- Las convocatorias se redactan de forma general utilizando un lenguaje neutro, aunque se ha detectado el uso aislado de algún masculino genérico que será objeto de revisión. Los formularios de inscripción, tanto de acciones programadas como no programadas, presentan un lenguaje inclusivo en el que no se han detectado términos que den lugar a la desigualdad entre mujeres y hombres.

4.4.4 Promoción

En la Agencia la promoción profesional se regula en el capítulo IV del convenio colectivo, “Provisión de vacantes, contratación e ingresos”, artículos 10 a 13, y de forma específica en los artículos 10, Relación de puestos vacantes, y 11, Provisión de vacantes y contratación temporal. El artículo 14.4 del convenio establece que la promoción mediante turno de ascenso o promoción es la única vía para modificar la categoría profesional.

El proceso de promoción interna en la Agencia, concurso de traslado y promoción de personal indefinido del artículo 11.1.b) del convenio incluye las siguientes posibilidades: (1) la promoción o ascensos de categoría propiamente dicho, que conlleva la consolidación de la categoría y retribución del puesto de nivel superior que se adjudique, o el traslado entre puestos, y la (2) transformación de contrato para pasar de un contrato fijo discontinuo o indefinido a tiempo parcial a un contrato indefinido a tiempo completo, con o sin ascenso a otra categoría.

En la Agencia, tras un periodo de varios años en los que no se realizaron concursos de traslado y promoción interna por razones de carácter presupuestario, actualmente se realizan con cargo a bajas definitivas de

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	28/61



personal indefinido, siguiendo las instrucciones y autorizaciones oportunas de las Consejerías de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, y Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior.

Información y condiciones generales de las convocatorias:

- El procedimiento para los procesos de promoción es el establecido en el artículo 11 del convenio colectivo, Provisión de vacantes y contratación temporal, Procedimiento para la contratación indefinida.
- Las Bases de la convocatoria y las vacantes específicas que se publican a concurso son aprobadas en comisión paritaria.
- A las convocatorias de promoción puede presentarse tanto el personal con contrato de naturaleza indefinida como indefinida no fija. La posibilidad de participación para el personal indefinido no fijo deriva de la sentencia del Tribunal Supremo dictada en casación para la unificación de doctrina de fecha 2 de abril de 2018, n.º 27/2017, la cual establece, no obstante, que la obtención de la plaza a través del concurso no cambia la naturaleza de la relación contractual, que sigue siendo indefinida no fija.

Al margen del proceso anterior, el mismo artículo 11 del convenio, Provisión de vacantes y contratación temporal, regula en el punto 3 el nombramiento para el puesto de Dirección de unidad, lo que implica un ascenso o promoción al nivel superior de responsabilidad previsto en convenio colectivo, si bien está sujeto a cese o separación, por lo que no consolida la categoría profesional/puesto. Implica una retribución superior a través de un complemento.

Conforme a dicho artículo, la designación de puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, se realiza a propuesta de la Dirección Gerencia, por el Consejo Rector de la Agencia o persona en quien delegue. En el supuesto de separación del cargo, la persona vuelve a desempeñar otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	29/61



Conclusiones del análisis de la información cuantitativa y cualitativa de Promoción con enfoque de género:

- El sistema de promoción de la Agencia garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla en las convocatorias publicadas, sin distinción de género.
- De forma concreta, tras el análisis de datos cuantitativos se concluye que el número de personas que han promocionado en 2020 mediante concurso de traslado y promoción, sin contar por tanto dirección de unidad, es superior en las mujeres en un 50% (75% de mujeres frente a un 25% de hombres). Computando todas las promociones incluida las direcciones de unidad las mujeres suponen un 54,55% y los hombres un 45,45%.
- Analizando de forma individual la promoción o ascenso al puesto de dirección de unidad, en 2020 el número de hombres ha sido del 100%, y analizando los cuatro últimos nombramientos desde 2020 hacia atrás (2020-2011), hay una sola mujer, lo que supone el 25%.
- En cuanto a las promociones 2020 por origen y destino del puesto, incluyendo direcciones de unidad, en la promoción de nivel técnico a nivel dirección de unidad el 100% son varones, en la de nivel administrativo a nivel técnico el 83% son mujeres y el 17 % varones , y en el nivel operario el 50% son hombres y el 50% mujeres.
- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional permiten una difusión que llega por igual a mujeres y hombres. Las convocatorias y las resoluciones son publicadas en la web de la Agencia así como en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía, el resto de comunicaciones se realizan a través de la Red Social Corporativa, medios totalmente accesibles a todo el personal de la Agencia.
- Los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional están basados en criterios objetivos estrictamente relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, sin atender a factores de carácter subjetivo en los que podrían intervenir estereotipos de género.
- Los requisitos de las candidaturas en cuanto a formación, experiencia, otros requisitos valorables, perfil, competencias necesarias para el desarrollo de las funciones, y condiciones del puesto de trabajo, son publicados en la convocatoria y valorados conforme a los baremos de referencia establecidos en el mismo documento. Se establecen baremos para el historial profesional y para

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	30/61



las pruebas de conocimiento, garantizando así un proceso objetivo sin discriminación por razón de sexo.

- En cuanto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción, se constituye un Comité de Selección en cada proceso integrado por: Presidencia: una persona de la Unidad de Recursos Humanos; Secretario/a: Titulado/a Superior de la Unidad Jurídica y Contratación; y tres Vocales: una persona de la Unidad de Recursos Humanos, personas representantes de la Dirección/Unidad/Área a la que pertenece el puesto ofertado. Asiste también en calidad de invitado, con voz y sin voto, un miembro de la representación legal de trabajadores pudiendo delegar sus funciones. El personal de Unidad de Recursos Humanos tiene formación en materia de Igualdad.

4.4.5. Clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva.

Este apartado recoge información del ejercicio 2020, desagregada por sexo, sobre la política de clasificación profesional y retributiva de la Agencia, con el objeto de identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Sistema de clasificación profesional personal convenio

El sistema de clasificación profesional del personal laboral sometido a convenio de la Agencia se regula en el capítulo III del IV Convenio colectivo de la Agencia, Organización del trabajo y clasificación profesional, artículos 8, Organización del trabajo, y 9, Clasificación Profesional, conforme a lo cual el personal de la Agencia se clasifica en tres grupos: Grupo A, con 6 niveles; Grupo B, con 5 niveles; y Grupo C, con 7 niveles.

En el cuadro siguiente se muestran las categorías profesionales y niveles del convenio colectivo, con la denominación de los principales puestos en cada una de ellas:

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	31/61



GRUPO A (GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN)	
CATEGORÍA / PUESTO	PUESTO
DIRECCIÓN UNIDAD	
NIVEL 1	JEFATURA ÁREA
NIVEL 2	JEFATURA DEPARTAMENTO
NIVEL 3	TITULADO/A SUPERIOR
NIVEL 4	TÉCNICO/A GESTIÓN
NIVEL 5	P. ADMINISTRATIVO JEFATURA SALA/ TAQUILLA GUÍA
NIVEL 6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GRUPO B (PERSONAL TÉCNICO)	
NIVEL 1	JEFATURA ÁREA
NIVEL 2	JEFATURA DEPARTAMENTO
NIVEL 3	P. COORDINACIÓN TÉCNICA
NIVEL 4	TÉCNICO/A ESCENA
NIVEL 5	P. AYUDANTE TÉCNICO ESCENA
GRUPO C (PERSONAL SERVICIOS Y MANTENIMIENTO)	
NIVEL 1	JEFATURA ÁREA
NIVEL 2	JEFATURA DEPARTAMENTO
NIVEL 3	P. COORDINACIÓN TÉCNICA
NIVEL 4	TÉCNICO/A MANTENIMIENTO
NIVEL 5	P. AYUDANTE TÉCNICO MANTENIMIENTO CONDUCTOR/A
NIVEL 6	P. AUXILIAR SALA P. AUXILIAR CONJUNTOS RECEPCIONISTA
NIVEL 7	P. ORDENANZA LIMPIADOR/A

Otro personal de la Agencia fuera de convenio colectivo

De forma adicional al personal anterior, en la Agencia presta servicios personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección y personal con relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos. En todos los datos e información recogida en el presente diagnóstico se ha tenido en cuenta ambos colectivos.

Distribución de la plantilla 2020 por categorías/puesto y sexo

Como se ha expuesto en los apartados anteriores, la Agencia tuvo en 2020 una plantilla media de 434,20 personas, incluyendo todas las relaciones laborales, de las cuales 245,45 personas de media fueron mujeres (56,53%) y 188,74 hombres (43,47%). En la siguiente tabla se exponen nuevamente los datos de plantilla media 2020 desglosados por categorías y/o puestos de trabajo y sexo:

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	32/61



CATEGORIAS/ PUESTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
GERENTE	1,00	0,00	1,00
PERSONAL DIRECTIVO	2,00	1,09	3,09
D. UNIDAD	1,00	4,70	5,70
GRUPO A NIVEL 1	6,36	14,17	20,52
GRUPO A NIVEL 2	22,58	10,69	33,27
GRUPO A NIVEL 3	33,91	16,21	50,12
GRUPO A NIVEL 4	59,46	29,35	88,81
GRUPO A NIVEL 5	87,81	22,08	109,89
GRUPO B NIVEL 1	0,00	1,00	1,00
GRUPO B NIVEL 2	1,00	2,00	3,00
GRUPO B NIVEL 3	0,00	10,67	10,67
GRUPO B NIVEL 4	6,62	40,96	47,58
GRUPO B NIVEL 5	0,00	0,00	0,00
GRUPO C NIVEL 2	0,00	1,25	1,25
GRUPO C NIVEL 3	0,00	1,00	1,00
GRUPO C NIVEL 4	0,00	9,41	9,41
GRUPO C NIVEL 5	0,00	3,00	3,00
GRUPO C NIVEL 6	6,61	6,58	13,20
GRUPO C NIVEL 7	13,37	5,00	18,37
D.U. D.A. 1º C.C.	0,00	4,25	4,25
R. E. ARTISTAS	3,74	5,34	9,07
TOTAL	245,45	188,74	434,20

De los datos anteriores, a partir del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional y puesto, se extrae información sobre los puestos de la Agencia que pueden considerarse feminizados o masculinizados, en tanto un porcentaje superior al 60% de las personas que lo integran sea de uno u otro sexo. Se refleja en el siguiente cuadro (las categorías en blanco no están cubiertas):

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	33/61



CATEGORÍA/ PUESTO	FEMENIZADO/ MASCULINIZADO
GERENTE	FEMENIZADO
PERSONAL DIRECTIVO	FEMENIZADO
D. UNIDAD	MASCULINIZADO
D. UNIDAD D.A. 1ºCC	MASCULINIZADO
GRUPO A NIVEL 1	MASCULINIZADO
GRUPO A NIVEL 2	FEMENIZADO
GRUPO A NIVEL 3	FEMENIZADO
GRUPO A NIVEL 4	FEMENIZADO
GRUPO A NIVEL 5	FEMENIZADO
GRUPO A NIVEL 6	
GRUPO B NIVEL 1	MASCULINIZADO
GRUPO B NIVEL 2	MASCULINIZADO
GRUPO B NIVEL 3	MASCULINIZADO
GRUPO B NIVEL 4	MASCULINIZADO
GRUPO B NIVEL 5	
GRUPO C NIVEL 1	
GRUPO C NIVEL 2	MASCULINIZADO
GRUPO C NIVEL 3	MASCULINIZADO
GRUPO C NIVEL 4	MASCULINIZADO
GRUPO C NIVEL 5	MASCULINIZADO
GRUPO C NIVEL 6	EQUIPARADO
GRUPO C NIVEL 7	FEMENIZADO
DIRECTOR/A ARTÍSTICO	FEMENIZADO
ARTISTAS	EQUIPARADO

Aunque la plantilla media de la Agencia 2020 muestra un porcentaje de mujeres superior al de hombres en un 13,06 %, hay un mayor número de categorías/puestos masculinizados que femenizados. Este dato o conclusión no implica por sí mismo existencia de sesgos de discriminación directa por sexo, pues ello se debe a circunstancias objetivas diversas y aleatorias en muchos casos. No obstante hay puestos masculinizados que requerirían un análisis detallado para determinar si pudiera existir discriminación indirecta, pues aunque por razones sociales, culturales o de habilidades físicas son mayormente demandados por hombres, se contrata a más hombres que mujeres (por ejemplo en todas las categorías y puestos de personal técnico de escena y mantenimiento).

Retribución Personal sujeto a convenio colectivo:

La estructura salarial se regula en el capítulo XI del Convenio, Estructura salarial. Indemnizaciones, artículos 32 a 37. Se integra por los siguientes conceptos Salario base y Complementos salariales: antigüedad, movilidad horaria, complemento de puesto de trabajo, condiciones especiales de trabajo (domingo), complemento de conducción de vehículo y complemento de dirección de unidad.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	34/61



Las revisiones salariales anuales en la Agencia están sometidas a la normativa presupuestaria de ámbito estatal y autonómico, e instrucciones de la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública en la Junta de Andalucía.

En el siguiente cuadro se recoge la tabla salarial del Anexo I del convenio colectivo, con importes 2020:

CATEGORÍA PROFESIONAL/ PUESTO	SALARIO ANUAL	TRIENIO ANUAL	COMPLEMENTO PT MÁXIMO ANUAL
GRUPO A (GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN)			
DIRECCIÓN UNIDAD	49.478,62 €		0 - 8.109,36 €
NIVEL 1	41.296,18 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 2	33.113,74 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 3	28.749,04 €	580,75 €	0 - 5.765,24 €
NIVEL 4	24.931,31 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 5	21.290,13 €	495,73 €	3.459,16 €
			2.306,11 €
			1.153,05 €
NIVEL 6	14.797,12 €	424,78 €	- €
GRUPO B (PERSONAL TÉCNICO)			
NIVEL 1	41.296,18 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 2	33.113,74 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 3	24.931,32 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 4	24.004,20 €	495,73 €	0 - 1.065,04 €
NIVEL 5	21.368,80 €	424,78 €	- €
GRUPO C (PERSONAL SERVICIOS Y MANTENIMIENTO)			
NIVEL 1	41.296,18 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 2	33.113,74 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 3	24.931,32 €	580,75 €	0 - 8.109,36 €
NIVEL 4	24.004,20 €	495,73 €	
NIVEL 5	21.368,79 €	424,78 €	
NIVEL 6	14.797,12 €	424,78 €	
NIVEL 7	12.657,65 €	424,78 €	0 - 1.729,67 €

COMPLEMENTOS	ANUAL	DIARIO
IDIOMAS	750,69 €	
MOVILIDAD HORARIA	2.071,16 €	6,90 €
COMP. MANT. VEHICULO	756,89 €	
COMP. CONDUCTOR	3.356,77 €	
COMP. CET (DOMINGOS)		15,97 €
KILOMETRAJE VEHICULO AGENCIA/ALQUILADO*	0,11 €	

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
ID. FIRMA	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	35/61



Y en el siguiente cuadro se resumen los complementos salariales y extrasalariales del personal de la Agencia en cada relación laboral:

CONCEPTO	TIPO RELACIÓN LABORAL	DENOMINACIÓN CONCEPTO RETRIBUTIVO	
Salario base			
Complementos salariales	Personal convenio	Antigüedad	
		Movilidad horaria	
		Puesto de trabajo	
		Puesto de trabajo	
		Puesto de trabajo	
		Puesto de trabajo	
	Alta dirección	Antigüedad	
		Productividad	
		Artistas	Plus gira
			Indemnizaciones por razón del servicio (dietas)
			Prestaciones de seguridad social
		Extrasalarial	Indemnización fin de contrato/extinción

Criterios de asignación de complementos salariales:

- Los complementos salariales de convenio se asignan según los criterios objetivos establecidos en el mismo (movilidad horaria, por realización de trabajo a turnos o sujetos a frecuentes cambios de jornada; antigüedad, por trienio; condiciones especiales de trabajo, por trabajo en domingos). En el caso de los complementos de puesto de trabajo del apartado 33.5 del convenio colectivo, se asignan a partir de una valoración de puestos de trabajo negociada en la comisión paritaria de convenio en los términos establecidos en el artículo 7. 3.e) del convenio. Aunque estos complementos no se han revisado de forma global desde el año 2006, en 2021 se ha llevado a cabo una revisión global.
- En el caso del personal de alta dirección, los complementos de productividad derivan del año 2011, desde la transformación de la Agencia en Agencia Pública Empresarial y aprobación de los Estatutos. La retribución es autorizada por la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública. Con fecha 30 de diciembre de 2020 se aprobó una Resolución por la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia de la Junta de Andalucía, que regula determinados aspectos del personal de alta dirección de los entes instrumentales, entre ellos de forma específica el complemento por evaluación de desempeño/ productividad.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	36/61



- En el caso del personal artista, su retribución base y complemento de gira es aprobado por la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia de la Junta de Andalucía, regulándose en los contratos de trabajo.

Dado el sometimiento de la Agencia a la normativa pública, no existe posibilidad de negociar la retribución base o complementos, por lo que estos se asignan por igual a ambos sexos, sin posibilidad de distinción.

Datos retributivos 2020 por género:

Los datos se han extraído del Registro retributivo con el contenido establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y peculiaridades del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad en su web, incluyendo la del Análisis cuantitativo y Auditoría retributiva, así como el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género (en este caso únicamente recomendado por el Ministerio, al no ser obligatorio por no estar aprobada la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020).

Se reproducen a continuación los datos retributivos globales 2020. Se exponen tanto los datos derivados de la retribución efectiva percibida en 2020, como los derivados de la equiparación salarial calculada con la herramienta del Ministerio de Igualdad.

➤ Importes retributivos efectivos 2020. Promedio

	Total promedio salario efectivo	Total promedio importes extrasalariales	Total promedio retribución efectiva 2020
Hombre	18.680	256	18.936
Mujer	19.067	154	19.220
TOTAL	-2 %	40 %	-2 %

(En todos los cuadros los importes negativos muestran que la mujer percibe un importe superior).

Del cuadro anterior se concluye que según el promedio de la retribución total percibida de forma efectiva en 2020, incluyendo todos los conceptos salariales y extrasalariales, la mujer ha percibido una retribución su-

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	37/61



perior al hombre en un 2% . En los conceptos de carácter salarial la mujer ha percibido un 2% más que los hombres, y en los extrasalariales los hombres un 40% más que las mujeres.

Auditoría retributiva

La realización de la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Agencia, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se trata del registro cuantitativo en el que se han recogido los valores promedio de los salarios y los complementos salariales 2020, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad, con independencia de las revisiones que procedan.

Conclusiones

Tras el análisis de la información resultante del registro retributivo, resultado de la auditoría salarial y valoración de puestos de trabajo con la herramienta recomendada por el Ministerio de Igualdad, se extraen las siguientes conclusiones generales en materia retributiva:

- Según el cálculo del promedio de retribución total efectiva percibida en 2020, la mujer ha percibido un importe superior al hombre en un 2% . Se trata de una diferencia mínima, muy inferior al 25% establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que exige un informe justificativo cuando se supera dicho porcentaje para uno u otro sexo, y no obedece a la asignación de retribución con sesgos de género, ya que los salarios son iguales para ambas categorías.
- A consecuencia de ello, las diferencias de retribución por sexo, que varían ligeramente al alza o a la baja según el cálculo sea del total efectivo percibido o de la equiparación, no derivan de la atribución de un importe superior de salario base o complemento a un determinado sexo, es decir no tienen sesgos discriminatorios directos, sino de otros factores objetivos como el diferente número de mujeres u hombres en una determinada categoría (existiendo puestos masculinizados

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	38/61



y feminizados como se ha visto anteriormente), de la mayor antigüedad de uno u otro sexo en cada categoría, de que exista un mayor número de hombres o mujeres en puestos que exigen movilidad horaria o complemento de idioma, de que se tenga consolidado mayormente en uno u otro sexo algún complemento derivados de etapas anteriores como complemento ad personam, del mayor número de personas en cada puesto que ha prestado servicios el año completo o no (bien por contratos temporales de duración inferior al año o por suspensiones de contrato), etc.

- No obstante, resulta necesario analizar con más profundidad los datos retributivos de la Agencia para confirmar que no se producen situaciones de discriminación indirecta.

4.4.6. Condiciones de trabajo

Este punto recoge la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de la plantilla de la Agencia con perspectiva de género.

Principales conceptos en materia de condiciones de trabajo y regulación:

- Jornada de trabajo. Conforme al convenio colectivo de la Agencia, la jornada de trabajo del personal es de 35 horas en cómputo semanal.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo: El horario y la distribución del tiempo de trabajo se regula en el artículo 16 de IV Convenio Colectivo.
- Modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo): En marzo de 2020, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Con fundamento en ello, la Junta de Andalucía dicta la Orden de 15 de marzo de 2020 de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19. En ese momento se establece con carácter general la modalidad no presencial para la prestación de servicios en el ámbito de la Administración General y sus entidades.

Por Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 8 de mayo de 2020, ratificado por Acuerdo del

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO FRANCISCO PEREZ MONTOYA FRANCISCO GARCIA NIETO SANDRA MARTIN GONZALEZ RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS ROSARIO LOPEZ TOSCANO JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ	FECHA	17/01/2022
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	39/61



Consejo de Gobierno de 18 de mayo de 2020, se aprobó el Plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía. En este plan se preveían cinco fases para alcanzar la incorporación a la actividad presencial, estableciendo que cuando se alcanzara la nueva normalidad, se determinaría el porcentaje de personal que debía incorporarse presencialmente.

La Agencia llevó a cabo la aplicación de los Pactos de la Mesa General de Negociación Común, de 14 de septiembre de 2020, y de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 24 de septiembre de 2020, en lo relativo a la prestación de servicios compatibilizando el trabajo presencial y no presencial. Con ello, la forma ordinaria de la prestación de servicios a partir de este momento ha sido la presencial. No obstante, al mantenerse activa la crisis sanitaria declarada por la autoridades competentes se ha aplicado la alternancia de la jornada semanal presencial con el trabajo a distancia de un 20% de la jornada semanal en los puestos cuya lo ha permitido.

- Régimen de trabajo a turnos. El trabajo a turnos se aplica al personal de tiendas y enclaves y conjuntos arqueológicos, trabajando a turnos rotativos de mañana y tarde de martes a domingo durante el horario de apertura de cada espacio, así como el personal de recepción y en ocasiones al personal técnico de escena.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial: Se analiza en el punto anterior.
- Sistema de trabajo y rendimiento: Los métodos de organización del trabajo y de la actividad están ligados a la naturaleza de las funciones de cada puesto de trabajo y son las Direcciones, Direcciones de Unidad, Jefaturas de Área y Jefaturas de Departamento las encargadas de su organización y seguimiento, en función de los objetivos concretos establecidos en cada caso.

No hay implantadas de forma general técnicas estandarizadas de medida de los tiempos de trabajo, a excepción del teletrabajo, en el cual se aplica el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del trabajo no presencial derivado del acuerdo de la mesa general de negociación común de 14 de septiembre de 2020, utilizándose los siguientes documentos para solicitud, planificación del trabajo y seguimiento del mismo:

- Anexo I. Ficha de solicitud y planificación. Este documento se remite a la Unidad de Recursos Humanos firmado por la trabajadora o el trabajador y su responsable. Contiene la si-

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	40/61



guiente información: disponibilidad de medios, forma de organización de la jornada diaria, horario de disponibilidad, tareas concretas a realizar, objetivos que deben cumplirse, cantidad y calidad del trabajo y forma de medir su consecución o modo de acreditar su efectiva realización.

- Anexo II. Seguimiento del teletrabajo. Se trata de un documento digital integrado en el “Portal del Empleado” que se mecaniza en el sistema al siguiente día hábil de realizar la jornada de teletrabajo, y en el que se refleja de forma concisa hasta un máximo de 6 tareas con su tiempo de dedicación correspondiente medido en horas.

- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, en referencia a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales ha desarrollado un protocolo de actuación para la prevención de riesgos laborales durante estos periodos de especial protección.
- De acuerdo con la norma referida, así como a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral, y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la AAIIIC pone a disposición de las trabajadoras en situación de embarazo, que hayan dado a luz, o de lactancia, los medios oportunos para garantizar el cumplimiento de las prescripciones reflejadas en estas normas.
- Desde el Servicio de Prevención, Unidad de RRHH, se pone a disposición de las trabajadoras en esta situación una lista de chequeo para evaluar su grado de exposición a los distintos agentes físicos, químicos, biológicos y condiciones de trabajo. A través de esta evaluación, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la Agencia las circunstancias o condiciones de su trabajo que pudieran afectar a su salud o la del feto, a partir de lo cual la empresa tomará las medidas preventivas referidas en la ley, que van desde la limitación en la exposición mediante protecciones hasta la movilidad funcional puntual.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo: Se refleja en epígrafes anteriores.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo: Se refleja en epígrafes anteriores.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	41/61



- Permisos y excedencias del último año: del número total de permisos solicitados en 2020, el caso de las mujeres es un 52,88 % superior al de los hombres:



- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa. La Agencia cuenta con un Protocolo derivado del I Plan de Igualdad, establecido para resolución de conflictos en esta materia. Su objetivo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Agencia. Es de aplicación a todas las empleadas y empleados de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales con contratación laboral, sin distinción en base a tipología contractual ni duración del contrato.

4.4. 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este punto se centra en el estudio de los aspectos relativos a la conciliación familiar y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	42/61



Medidas implantadas por la Agencia para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

En la Agencia se han aplicado los permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar establecidos en el Convenio Colectivo vigente, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, la Instrucción 3/2012, de 15 de noviembre, de la Secretaría General para la Administración Pública, Consejería de Hacienda y Administración Pública, Junta de Andalucía, el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario, y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A continuación se relacionan los permisos:

La regulación actualizada de permisos retribuidos está publicada en la red social corporativa de la Agencia, accesible para todo el personal.

4.4.8. Infrarrepresentación femenina

Este apartado recoge información desagregada por sexo sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Datos plantilla media 2020 por categorías/puestos de niveles intermedios y superiores y sexo:

CATEGORIA/ PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTALES	% MUJERES	% HOMBRES
GERENTE	1,00	0,00	1,00	100,00 %	0,00 %
PERSONAL DIRECTIVO	2,00	1,09	3,09	64,81 %	35,19 %
D. UNIDAD	1,00	4,70	5,70	17,54 %	82,46 %
D.UNIDAD D.A. 1º C.C.	0,00	4,25	4,25	0,00 %	100,00 %
GRUPO A NIVEL 1	6,36	14,17	20,52	30,98 %	69,02 %
GRUPO A NIVEL 2	22,58	10,69	33,27	67,87 %	32,13 %
GRUPO B NIVEL 1	0,00	1,00	1,00	0,00 %	100,00 %
GRUPO B NIVEL 2	1,00	2,00	3,00	33,33 %	66,67 %
GRUPO C NIVEL 2	0,00	1,25	1,25	0,00 %	100,00 %
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	1,00	0,00	1,00	100,00 %	0,00 %
TOTAL	34,94	39,14	74,08	47,17% %	52,83 %

43

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
ID. FIRMA	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ	PÁGINA	43/61
	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG		



Se concluye lo siguiente:

1) En primer lugar, y de forma adicional a los datos anteriores de estructura de la Agencia propiamente dicha, conforme al artículo 8 de los Estatutos de la Agencia, Decreto 103/2011, de 19 de abril, de la Consejería de Presidencia, los órganos de gobierno y dirección de la Agencia son la Presidencia, el Consejo Rector, la Dirección y la Gerencia. La distribución de los puestos por sexo a fecha 31 de diciembre de 2020 es la siguiente:

- Presidencia de la Agencia (persona titular de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico): mujer
- Consejo Rector de la Agencia: integrado por 8 miembros: cuatro mujeres y cuatro hombres.
- Dirección de la Agencia (persona titular de la Secretaría General de Innovación Cultural y Museos: mujer
- Gerencia de la Agencia, mujer (ya integrada en la estructura formal de la Agencia): mujer

2) En segundo lugar, y ya dentro de la estructura de la Agencia, se resumen conclusiones de los datos de plantilla media 2020 ya expuestas en el diagnóstico :

- La Gerencia, como se ha expuesto, está ocupada por una mujer.
- En el nivel de alta dirección, Personal Directivo, es superior en el género femenino, con un 64,81% frente a un 35,19%.
- En el siguiente nivel de responsabilidad, puestos sometidos a convenio colectivo (Direcciones de Unidad y Direcciones de Unidad de la D.A 1ª C.C) la representatividad masculina es claramente superior a la femenina: los hombres son un 89,95% frente al 10,05% de mujeres.
- En el siguiente nivel de responsabilidad del convenio hay una mayor representación masculina: en el Grupo A, Nivel 1 un 69,02% de hombres frente a un 30,98% de mujeres, y en el Nivel 1 del grupo B hay solo un hombre, por lo que supone el 100%.
- En el Nivel 2 del Grupo A, hay una mayoría de mujeres, un 35,73 % más del total -concretamente 67,87% mujeres frente al 32,13% de hombres-. En cambio en el mismo Nivel del grupo B hay una mayoría de hombres (66,67% frente a 33,33% de mujeres), y en el grupo C solo hay un hombre.
- En el personal artista, el mayor nivel de responsabilidad, la Dirección Artística, está ocupada por una mujer.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	44/61



En conclusión, del total de puestos de estructura de la Agencia con nivel de responsabilidad media o superior, los hombres suponen un 52,83% y las mujeres un 47,17%, pudiendo con ello afirmarse que en los puestos de responsabilidad de la Agencia en 2020 existe una cierta equiparación por sexo.

4.4. 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales cuenta con un Protocolo derivado del I Plan de Igualdad, establecido para resolución de conflictos en esta materia. Su objetivo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Agencia. Es de aplicación a todas las empleadas y empleados de la Agencia con contratación laboral, sin distinción en base a tipología contractual ni duración del contrato.

El Protocolo de frente al acoso sexual y por razón de sexo vigente en la Agencia muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la dirección de la Agencia contra cualquier forma de acoso o violencia en el ámbito laboral, sensibiliza al personal y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de reacción y resolución frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse.

El documento Anexo II del I Plan de Igualdad de la AAICC es el “Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo”.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo esencial y orientador del II Plan de Igualdad de la Agencia, como lo ha sido en el I Plan, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la entidad. Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	45/61



género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, **los objetivos generales** del II Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la Agencia: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Involucrar a toda la organización, Dirección y Gerencia, personal directivo y trabajadores y trabajadoras de la Agencia en el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Mejorar, en la medida de lo posible, la distribución equilibrada de sexos en la Agencia especialmente en aquellas categorías profesionales o puestos en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la Agencia.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras en materia de Igualdad.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	46/61



- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria respecto al uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todo el personal, y formar especialmente al personal que utiliza en su puesto de trabajo ambos modos de comunicación con repercusión externa o interna.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre y demás normas concordantes que lo desarrollen o sustituyan.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Una vez realizado el Diagnóstico de igualdad y en función de sus resultados, se recogen en este apartado los objetivos y las medidas a implementar negociadas en la Comisión de Igualdad.

En cumplimiento de lo establecido en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, se incluyen respecto de las medidas los plazos de ejecución, los indicadores acordados para determinar su evolución, y las personas, direcciones o departamentos responsables de la implementación. Los indicadores cuantitativos siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. La Agencia se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad con todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	47/61



Para la elaboración de estas medidas y propuestas se han tenido en cuenta igualmente las acciones ya implementadas derivadas del I Plan de Igualdad de la Agencia, a las que se le da continuidad.

Área de actuación 1: Comunicación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

Objetivos:

- Comunicar y divulgar el II Plan de Igualdad.
- Sensibilizar al personal de la Agencia en materia de igualdad.
- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la Agencia.
- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la Agencia.

MEDIDA 1: Difundir el II Plan de Igualdad para todo el personal de la Agencia.

Plazo de ejecución Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad (desde febrero de 2022).

Indicador de evolución - Número de mensajes o actuaciones de comunicación realizadas.

Responsable/recursos
- Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

MEDIDA 2: Diseñar y desarrollar una campaña de difusión en materia de Igualdad dirigida a todo el personal de la Agencia.

Plazo de ejecución Segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad (2023).

Indicador de evolución - Campaña realizada.

Responsable/recursos
- Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	48/61



MEDIDA 3: Realizar una encuesta al personal de la Agencia para conocer la situación en materia de igualdad y prevención del acoso, a fin de valorar necesidades y mejoras.

Plazo de ejecución Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad (2022).

Indicador de evolución - Encuesta realizada
- Informe de resultados de la encuesta

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

MEDIDA 4: Incluir en el Plan de Acogida información sobre el Plan de Igualdad y Protocolo de prevención del acoso para entregar al personal de nueva incorporación con contratos de duración prolongada.

Plazo de ejecución Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad (2022).

Indicador de evolución - Documento actualizado.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

MEDIDA 5: Elaborar una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral y publicarla en la Red Social Corporativa.

Plazo de ejecución Entre el primer y segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad (2022 - 2023).

Indicador de evolución - Guía elaborada.
- Guía publicada.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	49/61



MEDIDA 6: Revisar los canales de comunicación de la Agencia para velar por un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Revisar la Red Social Corporativa para corregir imágenes que contengan estereotipos de género.

Plazo de ejecución Entre el primer y segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad (2022 - 2023).

Indicador de evolución - Número y tipos de cambios realizados.

Responsable/recursos
- Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 2: Selección y contratación.

Objetivos:

- Alcanzar equilibrio entre sexos en los procesos de selección y contratación.
- Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso.
- Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal.

MEDIDA 1: Velar por el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo. Revisar las definiciones de los puestos de trabajo para garantizar la ausencia de estereotipos.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Análisis de un muestreo anual de convocatorias de empleo.

Responsable/recursos
- Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	50/61



MEDIDA 2: Disponer de información estadística sobre el número de candidaturas femeninas y masculinas presentadas en cada proceso selectivo.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de candidaturas de mujeres y hombres por convocatoria de empleo.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

MEDIDA 3: Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Análisis de un muestreo anual de convocatorias de empleo.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 3: Promoción profesional.

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna.
- Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso.

MEDIDA 1: Velar por el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción y traslado.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Análisis de un muestreo anual de convocatorias de empleo.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	51/61



MEDIDA 2: Disponer de información estadística sobre el número de candidaturas femeninas y masculinas presentadas en cada concurso de promoción y traslado.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de candidaturas de mujeres y hombres por convocatoria de promoción y traslado.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

MEDIDA 3: Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada convocatoria de promoción y traslado.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Análisis de un muestreo anual de convocatorias de promoción y traslado.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 4: Formación.

Objetivos:

- Incrementar la formación de la plantilla en materia de igualdad.
- Incrementar la formación del personal en prevención del acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.

MEDIDA 1: Realizar acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso sexual, por razón de sexo o laboral, tanto a mandos superiores e intermedios como al resto de personal de la Agencia.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de acciones formativas realizadas anualmente.
- Número de personas formadas anualmente.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	52/61



MEDIDA 2: Realizar acciones formativas en materia de uso de lenguaje e imágenes no sexistas, especialmente dirigidas al personal que utiliza en su puesto de trabajo ambas modalidades de comunicación con repercusión externa o interna.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de acciones formativas realizadas anualmente.
- Número de personas formadas anualmente.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 5: Violencia de género.

Objetivos:

- Sensibilizar y favorecer la lucha contra la violencia de género por parte del personal de la Agencia.
- Dar a conocer las medidas de apoyo, protección, asistencia y flexibilidad de condiciones laborales en casos de violencia de género.

MEDIDA 1: Elaborar una Guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y comunicarla al personal de la Agencia.

Plazo de ejecución Segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad (2023).

Indicador de evolución - Aprobación de la Guía.
- Número de actuaciones de comunicación.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 6: Salud laboral.

Objetivos:

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	53/61



MEDIDA 1: Realizar una revisión de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de puestos revisados bajo esta perspectiva.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos:

- Informar y sensibilizar para la prevención y detección de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDA 1: Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Plazo de ejecución Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad (2022).

Indicador de evolución - Verificar la revisión del Protocolo.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos:

- Asegurar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad puedan disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas que integran la plantilla.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	54/61



MEDIDA 1: Mantener actualizada en la Red Social Corporativa la información sobre permisos, suspensiones de contratos y excedencias conforme a la normativa vigente para garantizar la accesibilidad a toda la plantilla.

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de actualizaciones realizadas conforme a la normativa vigente.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Área de actuación 9: Retribución.

Objetivos:

- Asegurar que a igual desempeño, en igual categoría profesional, no existan diferencias retributivas por sexo.

MEDIDA 1: Realizar un análisis de la auditoría salarial incluida en el diagnóstico del II Plan de Igualdad de aquellas categorías profesionales que han mostrado una mayor brecha salarial, con el fin de conocer las variables subyacentes que puedan explicar un indicador de brecha mayor para poder tomar las medidas oportunas en caso de que la situación así lo requiera .

Plazo de ejecución Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

Indicador de evolución - Número de actualizaciones realizadas conforme a la normativa vigente.

Responsable/recursos - Unidad de Recursos Humanos
- No necesita recursos adicionales

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	55/61



En el siguiente cuadro se resumen los objetivos específicos según las diferentes áreas de actuación, con el objeto de trabajar a lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad en el impulso y propuesta de medidas que ayuden a su consecución.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Comunicación, sensibilización y lenguaje inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar y divulgar el II Plan de Igualdad. - Sensibilizar al personal de la Agencia en materia de igualdad. - Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la Agencia. - Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la Agencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir el II Plan de Igualdad para todo el personal de la Agencia. 2. Diseñar y desarrollar una campaña de difusión en materia de Igualdad dirigida a todo el personal de la Agencia. 3. Realizar una encuesta al personal de la Agencia para conocer la situación en materia de igualdad y prevención del acoso, a fin de valorar necesidades y mejoras. 4. Incluir en el Plan de Acogida información sobre el Plan de Igualdad y Protocolo de prevención del acoso para entregar al personal de nueva incorporación con contratos de duración prolongada. 5. Elaborar una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral y publicarla en la Red Social Corporativa. 6. Revisar los canales de comunicación de la Agencia para velar por un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Revisar la Red Social Corporativa para corregir imágenes que contengan estereotipos de género.
2. Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar equilibrio entre sexos en los procesos de selección y contratación. - Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso. - Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y di- 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo. Revisar las definiciones de los puestos de trabajo para garantizar la ausencia de estereotipos. 2. Disponer de información estadística sobre el número de candidaturas femeninas y masculinas presentadas en cada proceso selectivo.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍNIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ			
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	56/61



ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
3. Promoción profesional	<p>recta la variable de igualdad en los procesos de selección de personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna. - Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso. 	<p>3. Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción y traslado. 2. Disponer de información estadística sobre el número de candidaturas femeninas y masculinas presentadas en cada proceso selectivo. 3. Velar por la paridad en la constitución de los comités de selección de cada proceso.
4. Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la formación de la plantilla en materia de igualdad. - Incrementar la formación del personal en prevención del acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso sexual, por razón de sexo o laboral, tanto a mandos superiores e intermedios como al resto de personal de la Agencia. 2. Realizar acciones formativas en materia de uso de lenguaje e imágenes no sexistas, especialmente dirigidas al personal que utiliza en su puesto de trabajo ambas modalidades de comunicación con repercusión externa o interna.
5. Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar y favorecer la lucha contra la violencia de género por parte del personal de la Agencia. - Dar a conocer las medidas de apoyo, protección, asistencia y flexibilidad de condiciones laborales en casos de violencia de género 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una Guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y comunicarla al personal de la Agencia.
6. Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una revisión de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.

<p>Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</p>			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS ÍNIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ			
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	57/61



ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.	
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	- Informar y sensibilizar para la prevención y detección de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	1. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
8. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	- Asegurar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad puedan disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas que integran la plantilla.	1. Mantener actualizada en la Red Social Corporativa la información sobre permisos, suspensiones de contratos y excedencias conforme a la normativa vigente para garantizar la accesibilidad a toda la plantilla.
9. Retribución	- Asegurar que a igual desempeño, en igual categoría profesional, no existan diferencias retributivas por sexo.	1. Realizar un análisis de la auditoría salarial incluida en el diagnóstico del II Plan de Igualdad de aquellas categorías profesionales que han mostrado una mayor brecha salarial, con el fin de conocer las variables subyacentes que puedan explicar un indicador de brecha mayor para poder tomar las medidas oportunas en caso de que la situación así lo requiera.

Código:RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
ID. FIRMA	RXPMw843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	58/61



7. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad integrada de modo paritario, por cuatro personas por cada parte, en representación de la Agencia y de la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Agencia, a fin de preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones. Dicha Comisión queda compuesta por las personas que han conformado la Comisión Negociadora recogida en el apartado 2 “Partes suscriptoras del Plan de Igualdad”.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en cada medida del presente Plan de Igualdad. Se realizará, como mínimo, una auditoría o revisión interna, con periodicidad anual, y coincidiendo con los meses de enero y febrero, cuando se elaborará la Memoria Anual de seguimiento del Plan de Igualdad de la anualidad anterior, tal y como se ha venido haciendo desde el Plan de Igualdad.
- Evaluación anual, tras el seguimiento y análisis de indicadores y elaboración de Memoria, a fin de validar las actuaciones realizadas o adoptar, en su caso, las adaptaciones o mejoras que resulten necesarias.
- Mantenimiento de al menos una reunión ordinaria anual al objeto de analizar el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo, y de las reuniones extraordinarias que resulten necesarias a petición de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO FRANCISCO PEREZ MONTOYA FRANCISCO GARCIA NIETO SANDRA MARTIN GONZALEZ RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS ROSARIO LOPEZ TOSCANO JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ	FECHA	17/01/2022
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	59/61



8. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el Plan deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la misma, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Código:RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPMw843R5SQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	60/61



9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Como Anexo I se incluye el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y revisión de cada medida.

CLAUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de la Agencia sustituye íntegramente al I Plan de Igualdad, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan, mientras el mismo continúe vigente.

ANEXOS

I. CALENDARIO DE ACTUACIONES

II. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Código:RXPmW843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	SANTIAGO MACHUCA RODRÍGUEZ	FECHA	17/01/2022
	MARIA CRISTINA SALINAS IÑIGO		
	FRANCISCO PEREZ MONTOYA		
	FRANCISCO GARCIA NIETO		
	SANDRA MARTIN GONZALEZ		
	RAQUEL MARIA FERNANDEZ AMOROS		
	ROSARIO LOPEZ TOSCANO		
	JOSE DAMIAN GARCIA GONZALEZ		
ID. FIRMA	RXPmW843RSSQIFLb60v4nqb0ZsANKG	PÁGINA	61/61