

MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO

AÑO 2022

II PLAN DE IGUALDAD AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES





ÍNDICE

Introducción

1. Actualización de datos cuantitativos 2022:

- 1.1. Distribución de la plantilla media por sexo
- 1.2. Distribución de la plantilla por sexo y categoría
- 1.3. Distribución de la plantilla por sexo y categorías y tipo de contrato
- 1.4. Distribución de los Representantes de los trabajadores por sexo
- 1.5. Distribución de la Plantilla 2022 por responsabilidades familiares, reducciones de jornadas, permisos y excedencias
- 1.6. Procesos de selección y contratación 2022 por sexo
- 1.7. Formación
- 1.8. Datos Retributivos 2022

2. Análisis cualitativo:

- Acceso a la empresa, selección y contratación
- Promoción laboral
- Política salarial
- Ejercicio de derechos de vida personal, familiar y laboral
- Ayudas sociales
- Formación y perfeccionamiento profesional
- Prevención de riesgos laborales
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Seguimiento II Plan de Igualdad

- 3.1. Seguimiento medidas II Plan de Igualdad
- 3.2. Conclusiones y propuestas de mejoras



INTRODUCCIÓN

El objetivo del II Plan de Igualdad de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales 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, reflejado en el I y II Plan de Igualdad, de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal la perspectiva de género de forma que permita asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo en todas las materias relacionadas con las personas trabajadoras, concretamente la 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 libre de discriminaciones por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 7 del II Plan de igualdad de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (en adelante Agencia), en relación con el artículo 8 del 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 normativa concordante, la Memoria anual de seguimiento del Plan de Igualdad tiene por objetivo la actualización de los datos del diagnóstico inicial y la revisión de las medidas de acción positiva llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, así como, en su caso, el planteamiento de medidas de mejora para el ejercicio siguiente.

La Memoria de igualdad, a partir del análisis de la situación de la Agencia en materia de igualdad, se ha elaborado con carácter anual desde el año 2009. Los datos recogidos en el presente documento pertenecen al ejercicio 2022.



1. ACTUALIZACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS 2022

La presente Memoria recoge los datos de género del ejercicio 2022 revisados y actualizados. Incluye tanto datos concretos a fecha 31 de diciembre de 2022, como datos de plantilla media del ejercicio, y los resultantes del análisis realizado mediante la herramienta de registro retributivo facilitada por el Ministerio de Igualdad. En cada caso se alude a la fuente de información.

1.1. Distribución de la plantilla media por sexo

En el año 2022 la Agencia contó con una plantilla media de 432,08 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 240,80 fueron mujeres (55,73%) y 191,28 hombres (44,27%). Los porcentajes se reflejan en la siguiente gráfica:

Plantilla media 2022 por sexo

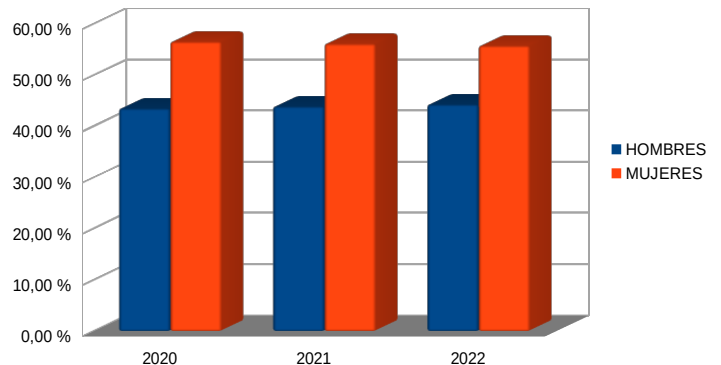


De acuerdo con ello, en 2022 la representación femenina ha sido un 11,46% superior a la masculina. Si bien desde la creación de la Agencia, la tendencia general ha estado marcada por el continuo crecimiento de la plantilla femenina, en los últimos años la diferencia entre sexos muestra una ligera disminución, pasando de una diferencia de un 13,06% en 2020, a un 12,22% en 2021 y al 11,46% en 2022. En el cuadro siguiente se reflejan los datos cuantitativos, porcentajes y la gráfica de evolución:

PLANTILLA MEDIA ÚLTIMOS 3 AÑOS			
Año	2020	2021	2022
MUJERES	245,45	245,62	240,80
HOMBRES	188,74	192,13	191,28
TOTAL:	434,20	437,75	432,08

EVOLUCIÓN PLANTILLA MEDIA ÚLTIMOS 3 AÑOS			
Año	2020	2021	2022
MUJERES	56,53 %	56,11 %	55,73 %
HOMBRES	43,47 %	43,89 %	44,27 %

Evolución plantilla media últimos tres años





1.2. Distribución de la plantilla media 2022 por sexo y categorías

MEDIA MENSUAL Y ANUAL DE TRABAJADORES 2022

CATEGORIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
GERENTE	1,00	0,00	1,00
PERSONAL DIRECTIVO	1,69	1,26	2,95
D. UNIDAD	1,00	4,00	5,00
D.U. D.A. 1ª C.C.	0,00	4,00	4,00
GRUPO A NIVEL 1	4,62	13,50	18,12
GRUPO A NIVEL 2	20,56	9,97	30,53
GRUPO A NIVEL 3	32,46	17,70	50,16
GRUPO A NIVEL 4	64,04	31,60	95,65
GRUPO A NIVEL 5	85,00	20,78	105,78
GRUPO B NIVEL 1	0,00	0,88	0,88
GRUPO B NIVEL 2	1,00	2,00	3,00
GRUPO B NIVEL 3	0,00	10,67	10,67
GRUPO B NIVEL 4	5,87	42,23	48,09
GRUPO B NIVEL 5	0,00	0,00	0,00
GRUPO C NIVEL 2	0,00	2,24	2,24
GRUPO C NIVEL 3	0,00	1,00	1,00
GRUPO C NIVEL 4	0,00	8,73	8,73
GRUPO C NIVEL 5	0,00	3,00	3,00
GRUPO C NIVEL 6	5,50	4,86	10,36
GRUPO C NIVEL 7	11,37	4,00	15,37
R. E. ARTISTAS	6,70	8,85	15,55
TOTAL	240,80	191,28	432,07

Partiendo de la conclusión global de que la plantilla media de la Agencia 2022 muestra un porcentaje de mujeres superior al de hombres en un 11,46 %, se resumen otras conclusiones de representatividad por categorías o puestos:

- La representatividad por género en los puestos de mayor responsabilidad, concretamente en la alta dirección (Gerencia y Personal Directivo), es superior en el género femenino, de un 68,10 % frente a un 31,90% de hombres.
- 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, un 88.89 % de hombres frente al 11.11% de mujeres.
- En la categoría Grupo A Nivel 1, hay una mayor representación masculina, 74,50% frente 25,50% de mujeres, en tanto en el Nivel 2 del Grupo A, hay una mayoría de mujeres, concretamente 67,35% mujeres frente al 32,6% de hombres-.
- 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 80,36 % frente al 19,64 % 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 10,97 % frente al 89,03 % 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 no hay mujeres representadas. En el nivel 6 hay un 53,09% de mujeres frente al 46,91% de hombres, presentando una participación más equilibrada; y finalmente el nivel 7 el total de mujeres es de 73,98% y el de los hombres un 26,03%.
- En el personal artista la representación entre hombres y mujeres está equilibrada, correspondiendo un 43,09% a mujeres y un 56,91% a hombres.

1.3. Distribución de la plantilla sexo, categorías y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2022

A fecha 31 de diciembre de 2022 la Agencia estaba integrada por un total de 429 personas trabajadoras, de los cuales 244 eran mujeres (56,87%), y 185 eran hombres (43,13%), cifras homogéneas con los datos de plantilla media 2022, que muestran un porcentaje superior de mujeres a hombres en la estructura de la Agencia.

Respecto a los datos de contratación laboral, indefinido (o indefinido no fijo) o temporal, 397 personas tenían contrato de carácter indefinido, equivalente al 92,54% de la plantilla, y el resto, 32 personas, contrato temporal, equivalente al 7,46%. Se resumen en el siguiente cuadro (sin distinción de género):

Contrato indefinido/ temporal Datos 31/12/ 2022	Total	Porcentaje
Total	429	-
Contrato indefinido	397	92,54%
Contrato temporal	32	07,46%

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

Contrato indefinido/ temporal Datos 31/12/ 2022	Total	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Total	429	244	185	56,87	43,13
Contrato indefinido	397	228	169	57,43	42,56
Contrato temporal	32	16	16	50,00	50,00

De los datos anteriores se concluye que, en materia de contratación desde el punto de vista de género, del total de personas con contrato indefinido a 31 de diciembre de 2022 las mujeres suponen un 57,43 % frente a un 42,56 % de los hombres. Es destacable la paridad en los contratos temporales, representando cada género a fecha 31 de diciembre de 2022 el 50%. Los datos analizados porcentualmente apenas revelan variación respecto al año anterior.



1.4. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras 2022 según género

Datos a 31 de diciembre de 2022.

RLT	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%
Comité de Empresa	11	7	63,64 %	4	36,36 %
Delegados de Personal	8	4	50,00 %	4	50,00 %
Total:	19	11		8	

En la Representación legal del personal de la Agencia existe una una distribución equilibrada en lo que respecta a los delegados de personal, donde la representación es igualitaria al 50%. Respecto al Comité de Empresa la representación femenina es mayoritaria con un 63,64% de mujeres frente a la masculina con un 36,36% de hombres.

1.5. Distribución de la Plantilla 2022 por responsabilidades familiares, reducciones de jornadas , permisos y excedencias (Datos globales)

Las personas trabajadoras de la Agencia en alta en 2022 tenían un total de 363 hijos o hijas. De este total, las mujeres tenían 221 descendientes, un 60,88%, y los hombres un total de 142, un 39,12%. Los datos se resume en el siguiente cuadro:

	Total hijos/hijas	Porcentaje
HOMBRE	142	39,12 %
MUJER	221	60,88 %
TOTAL:	363	100,00 %

Respecto a las reducciones de jornada por guarda legal, de las 16 reducciones disfrutadas en 2022, 10 de ellas son de mujeres, representando al 62,50% y 6 corresponden a hombres (37,50%):

	Total Reducciones de Jornada	Porcentaje
HOMBRE	6	37,50%%
MUJER	10	62,50 %
TOTAL:	16	100,00 %



Respecto a los **permisos por circunstancias familiares concedidos** en la Agencia en el 2022, en el siguiente cuadro se incorpora la información por tipo de permiso y sexo:

Permiso	Hombres	Mujeres	Total
Acumulación Horas por Lactancia (DL)		2	2
Ausencia por Intervención del Trabajador	4	16	20
Ausencia Visita Médica	230	806	1036
Deber Inexcusable Organismos Oficiales	5	9	14
Ejercicio de Sufragio Universal (Elecciones)	1	2	3
Enferm Grave Familiar 1er Gr. (distinta localidad)	9	19	28
Enferm Grave Familiar 1er Gr. (misma localidad)	29	74	103
Enferm Grave Familiar 2º Gr. (distinta localidad)	2	6	8
Enferm Grave Familiar 2º Gr. (misma localidad)	5	19	24
Exámenes Oficiales (Realización)	7	20	27
Exámenes Prenatales y Preparación al Parto		1	1
Fallecimiento Familiar 1er Gr. (distinta localidad)	5	7	12
Fallecimiento Familiar 1er Gr. (misma localidad)	8	5	13
Fallecimiento Familiar 2º Gr. (distinta localidad)	1		1
Fallecimiento Familiar 2º Gr. (misma localidad)		1	1
Licencia por Matrimonio o Ins. Pareja de Hecho	2	1	3
Permiso no Retribuido	1	15	16
Permiso por Nacimiento o Adopción de un Hijo	1	4	5
Permiso retribuido por Enf. Grave Fam. 1º		1	1
Prestación Maternidad (Un hijo)		4	4
Prestación por Nacimiento o Adopción	1		1
Traslado de Domicilio Habitual	4	11	15
Total Permiso:	315	1023	1338

De los datos anteriores se concluye que el número de permisos concedidos a mujeres triplica el concedido a los hombres. De forma concreta, de los 22 tipos de permisos recogidos, tan sólo en cuatro superan los hombres a las mujeres: permiso por fallecimiento en 1º o 2º grado, licencia por matrimonio o inscripción pareja de hecho y prestación por nacimiento o adopción. Por otra parte, los permisos más solicitados por mujeres son por *visita médica* y *enfermedad grave de familiar de primer grado*, en los que la diferencia con los hombres es muy amplia. Igualmente es destacable los permisos no retribuidos solicitado por mujeres (15) frente a los solicitado por hombres (1).



Por último, en lo que respecta a las **excedencias con reserva de puesto concedidas en el 2022** o vigentes de años anteriores, en el siguiente cuadro se reflejan los diferentes tipos informados por sexo:

Excedencia	Hombre	Mujer
FORZOSA	2	0
FORMACIÓN	1	0
CUIDADO FAMILIAR	1	1
CUIDADO HIJO/A	0	1
INCOMPATIBILIDAD	1	2
TOTAL	5	4

1.6. Procesos de selección y contratación 2022 por sexo

En este punto se recoge información relativa a los procesos de selección de personal y contratación 2022 desde la perspectiva de género.

Datos selección y adjudicación/ contratación 2022 por niveles de responsabilidad y puestos:

En el siguiente cuadro se reflejan los datos referentes a los procesos de selección desarrollados y finalizados en 2022, incluyendo tanto procesos publicados en BOJA como realizados a través del Servicio Andaluz de Empleo, y tanto los referentes a procesos para contratos de carácter indefinido como temporal:

Selección y contratación 2022 por niveles de responsabilidad/ puestos				
Puestos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Alta Dirección	0	0	0%	0%
Dirección Artística BFA	0	0	0%	0%
Subtotal puestos de responsabilidad	0	0	0%	0%
Puestos restantes	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Jefatura de departamento (A Nivel 2)	1	1	50%	50%
Titulada/o Superior (Grupo A Nivel 3)	2	1	66,66 %	33,33 %
Personal de tienda (Grupo A Nivel 5)	2	0	100,00 %	0,00 %
Técnico/a Gestión (Grupo A Nivel 4)	2	5	28,57 %	71,43 %
Técnico/a Mantenimiento (C Nivel 4)	0	1	0,00 %	100,00 %
Administrativo/a (A nivel 5)	3	0	100,00 %	0,00 %
Subtotal otros puestos	10	8	55,55 %	44,45 %
TOTAL (18 contratos)	10	8	55,55 %	44,45 %

De las 18 convocatorias relacionadas, dos de ellas fueron de promoción interna, una de técnico/a de gestión de soporte al usuario y otra de titulado/a superior jurídico-económico.



Datos adicionales en materia de selección:

En el siguiente cuadro se resumen los datos de género referentes a candidaturas, número de plazas adjudicadas, y representación en los comités de selección de los procesos de selección 2022:

PROCESO	CANDIDATURAS			SELECCIONADOS/AS		COMITE SELECCION	
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Jefatura Departamento Gestión y Administración de Fotografía	2	3	5	0	1	3	1
Jefatura de Departamento de Exposiciones de la Fotografía. Almería	4	2	6	1	0	3	1
Titulado/a Superior Jurídico-Económico. Área de Incentivos. Sevilla	10	7	17	1	0	3	1
Personal Tienda de Málaga	12	2	14	1	0	4	1
Personal Tienda de Sevilla	25	4	29	1	0	4	1
Administrativo/a Centro de Formación Escénica de Andalucía – sede Granada	2	0	2	1	0	3	0
Administrativo/a IAF	5	0	5	1	0	1	1
Técnico/a mantenimiento Teatro Central	0	3	3	0	1	1	2
Titulado/a Superior Proyecto Next Generation	1	2	3	0	1	2	1
Técnico/a Gestión Proyecto Next Generation	5	6	11	1	3	2	1
Técnico de Gestión Unidad Tecnología y Sistemas	1	1	2	0	0	1	2
Técnico de Gestión Unidad Recursos Humanos	6	4	10	1	1	3	0
Administrativo/a de Biblioteca, Hemeroteca y Videoteca CIRAE	5	1	6	1	0	3	0
Técnico/a de gestión de soporte al usuario (Promoción Interna)	0	1	1	0	1	2	3
Titulado/a Superior Jurídico-Económico. Área de Incentivos. Sevilla (Promoción Interna)	3	0	3	1	0	3	2

De los cuadros anteriores se extraen las siguientes conclusiones en materia de selección:

- La candidatura de mujeres en los procesos selectivos 2022 es mayoritaria respecto a los hombres, un 69% frente a un 31%.
- En los datos de adjudicación de procesos selectivos, las mujeres representan un 55,55% frente al 44,44% de los hombres (superior en un 11,10%).
- Respecto a la composición de los Comités de selección, si bien la paridad es difícilmente alcanzable dado que la mayoría de los comités se constituyen con número impar, la participación de las mujeres es superior a los hombres, representando un 69% de participación femenina, frente a un 31% de participación masculina.

Los anteriores datos se reflejan en el siguiente cuadro en términos generales:

CANDIDATURAS			SELECCIONADOS/AS		COMITE SELECCION	
Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
81	36	117	10	8	38	17



1.7. Formación

En el año 2022 recibieron formación un total de 164 personas trabajadoras en la Agencia de los cuales 90 fueron hombres y 74 mujeres, tal como refleja el siguiente cuadro:

Acciones Formativas	Hombres	Mujeres	Total
Programadas	66	48	114
No Programadas	24	26	50
Total:	90	74	164

Porcentualmente, las mujeres formadas en 2022 representan un 45,13% frente al 54,87% de los hombres.



Datos de Formación por contenidos/ materias globales y sexo 2022:

En el año 2022 ha recibido formación en materia de competencias técnicas y de tecnología de la información un mayor número de mujeres que de hombres, casi el doble, dándose la relación inversa en la formación en prevención de riesgos laborales, donde la asistencia de hombres ha sido muy superior a la de las mujeres. Por último, la asistencia a cursos de habilidades y competencias genéricas reflejan datos muy equilibrados entre mujeres y hombres. Se resume en el siguiente cuadro:

CONTENIDO/MATERIAS	Mujeres	Hombres	Total
Competencias Técnicas	27	14	41
Habilidades/Competencias Genéricas	23	24	47
Prevención Riesgos Laborales	11	46	57
Tecnología de la información	13	6	19
TOTAL:	74	90	164



Datos Acciones Formativas Programadas 2022 por sexo:

De las 40 acciones formativas programadas por la Agencia para el 2022-2023, siete de ellas se han desarrollado en el 2022, y el resto se ejecutarán en 2023, una vez resuelto el expediente de contratación abierto simplificado que está actualmente tramitándose al efecto.

Se desglosan los datos de las siete acciones formativas programas y desarrolladas en 2022:

Descripción Acciones Formativas Programadas 2022	Fecha Inicio	Fecha Fin	N.º Horas	Participantes	Mujeres	Hombres
PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR	26/09/2022	26/09/2022	4,5	18	8	10
PLAN ANTIFRAUDE: PREVENCIÓN, DETECCIÓN, CORRECCIÓN	27/10/2022	25/10/2022	25	26	19	7
TECNOLOGÍA DE RIGGING GRUPO I	03/10/2022	04/10/2022	12	10	0	10
TECNOLOGÍA DE RIGGING GRUPO II	10/10/2022	11/10/2022	12	10	0	10
LEY 9/2017 DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	10/10/2022	10/10/2022	5	15	7	8
TECNOLOGÍA DE RIGGING GRUPO III	31/11/2022	01/12/2022	12	16	1	15
DESARROLLO CONTENIDOS WEB ACCESIBLES	19/12/2022	20/12/2022	6	19	13	6
			76,5	114	48	66

Datos Acciones Formativas Programadas 2022 por categoría:

En el siguiente cuadro se muestran los datos de género referente a la asistencia a acciones formativas programadas en función de las categorías profesionales y puestos:

AF Programadas 2022 Categoría Profesionales

Categorías Profesionales	Hombres	Mujeres
Directivos/as	0	2
D.U	3	0
Jefes/as Área (Nivel 1)	1	3
Jefes/as Departamento/Proyecto (Nivel 2)	6	5
Titulados/as Superiores (Nivel 3)	15	11
Técnicos/as Gestión/Escena (Nivel 4)	37	15
Administrativos/as Sala/Guías (Nivel 5)	4	12
Total:	66	48

De los datos anteriores se concluye que la asistencia a formación por parte de mujeres en puestos directivos, jefaturas de área y personal administrativo es superior a la de los hombres. Al contrario, ha habido una mayor asistencia de hombres en los puestos de dirección de unidad, jefatura de departamento, titulados/as superiores y técnicos/as de gestión.



Plan de Formación 2022-2023. Formación en materia de igualdad:

El plan de formación vigente fue aprobado en julio de 2022, incluyéndose en el mismo cuatro acciones específicas de formación con perspectiva de género, las cuales se impartirán en la anualidad 2023 al estar pendiente de la resolución y adjudicación de contratos para la formación del procedimiento abierto simplificado E23/000000.

Dichas acciones formativas están integradas en el lote 10 y se componen de los siguientes cursos específicos:

Lote	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN FORMATIVA
10	IGUALDAD/GÉNERO/ ACOSO LABORAL	IGUALDAD DE GÉNERO. LENGUAJE INCLUSIVO
		IGUALDAD DE GÉNERO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
		PREVENCIÓN ACOSO LABORAL
		INTEGRACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO Y GESTIÓN PÚBLICA

Estas acciones formativas tienen una duración total de 30 horas, y se ha previsto la asistencia de un número máximo de 100 participantes.

Comparando el anterior Plan de Formación 2020-2021 con el actual 2022-2023, en el vigente se duplican las acciones formativas con perspectiva de género, alineándose de este modo con los objetivos del II Plan de Igualdad aprobado por la Agencia en enero de 2022.

Por otro lado, se ha de destacar que dentro de las acciones formativas no programadas, la jefatura de departamento de Administración de Personal, Recursos Humanos, ha cursado la acción formativa de “*Registro retributivo en materia de igualdad*”, a fin de conocer con detalle la metodología de elaboración de dicho registro.

1.8. Datos retributivos 2022

Los datos de retribución con perspectiva de género se han extraído del registro retributivo 2022 elaborado con la herramienta de igualdad retributiva puesta a disposición de las empresas por el Ministerio de Igualdad para este fin. El registro incluye el contenido del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y las especificaciones del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El registro incluye los valores medios, media aritmética y mediana, de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por el personal de la Agencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos y categorías profesionales, teniendo en cuenta los puestos de igual valor. Adicionalmente refleja la media aritmética y la mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la Agencia.

Se reproduce a continuación el resumen de los datos retributivos por género del personal de la Agencia en 2022, teniendo en cuenta la retribución efectiva promedia percibida:



Sexo	Total salario Importe efectivo promedio	Total importes extrasalariales Importe efectivo promedio	Total retribución Importes efectivos promedios
Hombre	22.438	33	22.471
Mujer	23.644	58	23.702
Total	-5%	-76%	-5%

Los datos anteriores corresponden a los importes efectivos 2022, información obligatoria a incluir en el registro retributivo según la normativa de aplicación, y que integra los importes correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona en el ejercicio y para cada situación contractual, con los datos de promedios y medianas desglosadas por sexo, categoría y grupo profesional.

A partir de los anteriores datos de promedio de retribución total efectiva 2022, incluyendo todos los conceptos salariales y extrasalariales, se concluye que el género femenino ha percibido una retribución efectiva superior al hombre en un 5%.

De forma adicional a la información anterior, de carácter obligatorio, en el registro retributivo de la Agencia se han incluido los datos correspondientes a importes equiparados 2022, de carácter voluntario.

Para este cálculo solamente se considera únicamente la última de las situaciones contractuales de cada persona trabajadora, en el caso de que hayan sido varias durante el periodo de referencia, y se procede a la equiparación según cada concepto. Ello permite comparar diferentes puestos en una situación contractual equiparable, con jornada completa y durante todo el año, sin variables que hayan podido existir como la temporalidad o las reducciones de jornada.



2. ANÁLISIS CUALITATIVO.

La Agencia cuenta con numerosas medidas que favorecen la igualdad de sexo, y promueven la conciliación de la vida laboral y familiar, derivadas del convenio colectivo y normativa de aplicación.

Se resumen a continuación diversos aspectos de carácter cualitativo relacionados con la igualdad de oportunidades respecto a las materias de selección, política salarial, ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formación y perfeccionamiento profesional, ayudas sociales, prevención de riesgos laborales, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- **Acceso a la Agencia, selección y contratación.** Los procesos de selección de la Agencia para contratación de personal se llevan a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del IV convenio colectivo, Estatuto Básico del Empleado Público, normativa pública de la Junta de Andalucía, e Instrucciones de la Consejería competente en materia de Administración Pública y entidades instrumentales.

Los procesos se desarrollan con sujeción estricta a los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, transparencia e igualdad, garantizando la participación igualitaria de toda la ciudadanía en las convocatorias publicadas, sin distinción de género.

Las convocatorias se publican en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, portal de transparencia y web de la Agencia (en el caso de contratación temporal a través del Servicio Andaluz de Empleo, únicamente en el portal de transparencia y web). La representación de los trabajadores y trabajadoras de la Agencia es invitada a participar y realiza un seguimiento de los mismos.

Los criterios, métodos y/o procedimientos utilizados para la selección de personal 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 cada convocatoria y valorados conforme a los baremos de referencia establecidos en la misma. Se establecen baremos para el historial profesional y para las pruebas de conocimiento, garantizando así un proceso objetivo sin discriminación por razón de sexo.

- Por otro lado, **el sistema de promoción laboral en la Agencia** garantiza igualmente la participación igualitaria de toda la plantilla en las convocatorias publicadas, sin distinción de género, utilizándose para su selección los mismos criterios objetivos citados.
- Los **Comité de Selección** están integrado por personal de la Unidad de Recursos Humanos, con formación específica en materia de igualdad; por personas con licenciatura en derecho, para el puesto de la Secretaría, normalmente adscritas a la Unidad Jurídica y Contratación; y por personas representantes de la Dirección/Unidad/Área a la que pertenece el puesto ofertado. Asiste también en calidad de persona invitada, con voz y sin voto, una persona miembro de la representación legal de trabajadores. La mayor parte del personal representante de personal tiene formación en materia de igualdad.



- **Política salarial.** En el capítulo XI del convenio colectivo de la Agencia se regula la estructura retributiva del personal. El salario está recogido en la tabla salarial anexa al convenio, distribuida por categorías profesionales. Los complementos salariales están regulados en el artículo 33 de la norma convencional (movilidad horaria, complemento de puesto de trabajo, complemento de dirección, y de condiciones especiales de trabajo). La retribución del personal de la Agencia está sometida a las limitaciones establecidas por la normativa presupuestaria autonómica y estatal que resulta de aplicación.
- **Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** En la Agencia existen numerosas medidas que promueven y facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, las cuales se han adaptado a las modificaciones marcadas por los cambios legislativos.

En 2022 se han mantenido vigentes las mismas medidas de años anteriores, destacando las que favorecen la flexibilidad horaria, trabajo a distancia, y los permisos retribuidos para conciliación de la vida laboral y familiar.

- En materia de **Ayudas sociales**, se mantiene la ayuda al personal de la Agencia con hijos o hijas a su cargo con discapacidad física o psíquica.
- **Formación y perfeccionamiento profesional.** La Agencia apuesta por la formación continua de su personal, recogiendo anualmente las necesidades de formación a través de un Diagnóstico de Necesidades Formativas en el que participa las distintas direcciones y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. A partir del diagnóstico, las acciones se aprueban en el Plan Anual de Formación, estando vigente en 2022 el de 2022-2023, actualmente en proceso de adjudicación a través de un procedimiento abierto simplificado.
- **Prevención de Riesgos Laborales.** En 2022 se ha iniciado en la Agencia un proceso de **evaluación de riesgos psicosociales** para todo el personal, que tiene por objeto evaluar las condiciones laborales relacionadas con los aspectos de organización, contenido del trabajo y realización de la tarea, y que puedan afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras, como al desarrollo del trabajo.

La evaluación se ha realizado con perspectiva de género, a fin de valorar adecuadamente el impacto de tales factores de riesgo en la plantilla hombre y mujer y adoptar medidas preventivas específicas.

Por otra parte, en cumplimiento del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo que respecta 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 mantiene un protocolo de actuación para la prevención de riesgos laborales durante estos periodos de especial protección.

De acuerdo con la norma referida, la Agencia tiene 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.

Para ello, desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia se pone a disposición 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 debe 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 se deben tomar las medidas preventivas que procedan según la normativa de aplicación, las cuales van desde la limitación en la exposición mediante protecciones hasta la movilidad funcional específica.

Se copian a continuación los datos de la Evaluación de riesgos específicos para la mujer embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia:

EXPOSICIÓN POTENCIALMENTE DAÑINA	FRECUENCIA DE EXPOSICIÓN	SITUACIÓN/ ACTIVIDAD DE EXPOSICIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO		
Manipulación manual de cargas		
Riesgos por movimientos y posturas		
Desplazamientos dentro y fuera del establecimiento		
Trabajos con equipos de pantalla de visualización		
Equipos de trabajo y equipos de protección individual (incomodidad, inadaptación)		
AGENTES FÍSICOS		
Impactos, vibraciones movimientos violentos o repetitivos		
Exposición a ruidos		
Radiaciones (microondas, infrarroja, ultravioleta)		
Frío extremo		
Calor extremo		
Desplazamientos largos		
AGENTES QUÍMICOS		
Sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49, R60, R61, R62, R63, R64, R68		
Mercurio y sus derivados		
Medicamentos antimitóticos (citotóxicos).		
Agentes químicos con peligro de absorción cutánea conocido.		
Monóxido de carbono.		
Plomo y sus derivados.		
AGENTES BIOLÓGICOS		
Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4		
Agentes biológicos que provocan abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto		



- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.** La Agencia cuenta con un Protocolo derivado del I Plan de Igualdad, establecido para resolución de conflictos en esta materia, que contiene el 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.



3. SEGUIMIENTO II PLAN DE IGUALDAD

3.1 Revisión de medidas II Plan de igualdad

En los objetivos del II Plan de Igualdad se incluyeron 6 áreas de actuación con diversas medidas específicas en cada una de ellas. Se reproducen a continuación las medidas referidas, incluidas en el apartado 6 del Plan, añadiendo en cada cuadro una línea con la información “Seguimiento 2022”, y un breve desarrollo explicativo en el caso que procede.

Área de actuación 1: Comunicación, sensibilización y lenguaje inclusivo (6 medidas)

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida implantada. Correo masivo 1 de marzo de 2023 (Anexo I).

- Aprobado el II Plan de Igualdad en enero de 2022, se procedió a su inscripción en plazo, dictándose con fecha 21 de febrero Resolución de inscripción por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y publicación en el Registro oficial de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.
- Con fecha 1 de marzo de 2023 se comunicó formalmente a todo el personal de la Agencia mediante correo masivo, incluyendo información sobre la aprobación del II Plan de Igualdad y constitución de comisión de seguimiento. Se adjunta la comunicación como Anexo I.
- Desde esa fecha se encuentra publicado el II Plan de Igualdad en la red social corporativa de la Agencia, e información adicional, en el siguiente enlace [Política de Igualdad | Red Social Corporativa AAIICC \(epgpc.epgpc\)](#)

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
SEGUIMIENTO 2023	Medida en plazo. Ejecución en 2023.

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida no ejecutada en 2022. Pospuesta a 2023, para valorar tras el resultado de la encuesta de riesgos psicosociales.

Se ha de exponer en este punto que en el segundo semestre 2022 se inició el proceso de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Agencia con la inclusión de parámetros de género, el cual se está siendo llevada a cabo por una empresa consultora externa. La finalización del proceso está prevista para el segundo trimestre de 2023, tras lo cual se valorará nuevamente la realización de la encuesta de la medida 3.

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
SEGUIMIENTO 2022:	Medida implantada. Documento actualizado y entregado a las nuevas incorporaciones 2022 (Anexo II).



- Se adjunta como Anexo II la actualización del Plan de Acogida de la Agencia en los términos recogidos en la medida 4 del área de actuación 1. En el Plan de Acogida se incluyen las medidas de Igualdad en el punto 4.3.
- El nuevo Plan de Acogida actualizado se entrega a todas las nuevas incorporaciones a la Agencia.

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

SEGUIMIENTO 2023 **Medida en plazo. Ejecución en 2023.**

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

Ejecución Pendiente 2023: **Medida en plazo. En proceso de ejecución 2023.**

Área de actuación 2: Selección y contratación (3 medidas)

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

SEGUIMIENTO 2022 **Medidas en plazo. Medida en proceso de ejecución continua.**

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

SEGUIMIENTO 2022 **Medida implantada. Informada en el apartado 1,6 de la memoria.**

- De forma general la recogida de datos de candidaturas por género se ha incorporado en los procesos selectivos. De forma concreta en la presente memoria, dentro del apartado “Procesos de Selección y contratación 2022 por sexo”, se facilita información sobre el número de candidaturas femeninas y masculinas así como sobre la adjudicación de las plazas por sexo.

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

SEGUIMIENTO 2022 **Medida implantada. Informado en el apartado 1,6 de la memoria.**



- Conforme a la información facilitada en la memoria, se ha realizado un análisis de la composición de todos los comités de selección constituidos en el año 2022.

Área de actuación 3: Promoción profesional (3 medidas)

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida en plazo. En proceso de ejecución continua.

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida implantada. Informada en el apartado 1 de la memoria.

- Al igual que en el área de actuación 2, se ha informado del presente indicador en el del apartado “Procesos de Selección y Contratación 2022 por sexo”.

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida implantada. Informado en el apartado 1 de la memoria.

- Los comités de selección de las convocatorias de promoción y traslado convocadas en 2022 están constituidas por igual hombres y mujeres en términos globales tal como se informa en la presente memoria.

Área de actuación 4: Formación (2 medidas)

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida implantada. Informado en la Memoria. Aprobadas 4 acciones formativas Plan Formación 2022-2023

En el Plan de Formación 2022-2023 se incluyen cuatro acciones formativas relativas a materia de igualdad, cuya impartición se ejecutará a lo largo del 2023, lo que supone un claro incremento en el número de acciones formativas en esta materia respecto al Plan de Formación anterior. Están informadas en la presente memoria y son las siguientes:

- Igualdad de Género. Lenguaje Inclusivo
- Igualdad de Género. Igualdad de oportunidades
- Prevención del acoso laboral
- Integración perspectiva de género en el presupuesto y gestión pública

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida implantada. Informado en la Memoria. Aprobada 1 acción formativa específica de utilización lenguaje inclusivo.

Área de actuación 5: Violencia de género (1 medida)

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
SEGUIMIENTO 2023:	Medida en plazo. Ejecución 2023.

Área de actuación 6: Salud laboral (1 medida)

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.

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida en plazo. En proceso de ejecución continua.

Área de actuación 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (1 medida)

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
SEGUIMIENTO 2022	Medida no ejecutada en 2022. Pospuesta a 2023, para su valoración tras el resultado de la encuesta de riesgos psicosociales.

Área de actuación 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (1 medida)

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.

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



SEGUIMIENTO 2022

Medida en plazo. En proceso de ejecución continua.

Área de actuación 9: Retribución (1 medida)

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

SEGUIMIENTO 2022

Medida en plazo. En proceso de ejecución continua.

3.2 Propuestas de mejora

A partir del anterior análisis, se resume la situación en materia de igualdad en la Agencia en 2022, medidas de acción positiva llevadas a cabo durante el ejercicio en cada una de las materias analizadas, y propuestas de mejora para el ejercicio 2023:

1. **Plantilla media/Contratación.** En los datos de plantilla media del ejercicio 2023, el porcentaje de mujeres se ha mantenido por encima al número de hombres en un 11,46 %. En cuanto a contratación indefinida, el número contratos de carácter indefinido de mujeres ha superado al de los varones en un 14,87 %. Respecto a la estructura salarial, se confirma que para una misma categoría laboral los conceptos e importes retributivos para hombres y mujeres son equitativos. No existe diferencia retributiva por razón de sexo.
2. **Selección.** En 2022 se han desarrollado un total de 18 procesos selectivos que se han llevado a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo, Estatuto Básico del Empleado Público, normativa pú-



blica de la Junta de Andalucía, e Instrucciones de la Consejería competente en materia de Administración Pública. Dos de ellos han sido de promoción interna.

Se han desarrollado con sujeción estricta a los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, igualdad y transparencia. Han sido publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, portal de transparencia y web de la Agencia. La representación de los trabajadores de la Agencia ha sido invitada a participar y ha realizado un seguimiento de los mismos.

Se han respetado los criterios de paridad en los comités de selección en la mayoría de los procesos, predominando la presencia de mujeres en terminos globales al no ser posible la paridad en la mayoría de las convocatorias.

Como medida de mejora se propone incidir en la revisión, de forma previa a la publicación, de todos los documentos que incluyen las convocatorias, desde las bases a la resolución de adjudicación, a fin de velar por el uso del lenguaje no sexista.

3. **Formación.** En el año 2023 han recibido formación 74 mujeres frente a 90 hombres. En 2022 la planificación de la formación programada no ha sido desarrollada íntegramente debido al carácter bianual de los planes de formación, estando pendiente su ejecución para el año 2023.

En el Plan de Formación 2022-2023 se han incluido cuatro acciones formativas específicas con perspectiva de género alineadas con los objetivos del II Plan de Igualdad.

Como medida de acción positiva para 2023 se propone analizar, de forma previa a la selección de los destinatarios y destinatarias de la formación, la participación equilibrada entre hombres y mujeres.

4. **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.** Continúa vigente el Protocolo derivado del I Plan de Igualdad, establecido para resolución de conflictos en esta materia. En el año 2022 no se han registrado denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

Se ha de actualizar el protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo conforme al II Plan de Igualdad. Una vez aprobado se trabajará en su difusión, prevención y sensibilización de la plantilla de la Agencia en esta materia.

5. **Conciliación de la vida laboral y familiar.** En materia de conciliación de la vida laboral y familiar se ha aplicado la totalidad de las medidas recogidas en el convenio colectivo y normativa de aplicación.

6. **Comunicación, sensibilización y lenguaje no sexista.**

A partir de la formación en esta materia en años anteriores, se detecta una mayor sensibilización en la redacción de mensajes y comunicados. No obstante, se ha de seguir trabajando para mejorar el lenguaje y su uso no sexista, así como la ausencia de estereotipos. Del mismo modo, en la comunicación interna y externa general de la Agencia se debe continuar con la corrección y vigilancia sistemática del lenguaje.

Se propone revisar de forma periódica qué personal de la Agencia utiliza el lenguaje e imágenes como modalidades de comunicación externa e interna para incluirlo en el curso de lenguaje inclusivo programado para el 2023.

Se debe mantener actualizado el apartado de la red social corporativa dedicado al Plan de Igualdad, en el que se encuentran publicados los siguientes documentos: “I Plan de Igualdad” de la AAIIICC, Anexo I



“Diagnóstico”, Anexo II “Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo” y la correspondiente “Memoria anual de seguimiento”.

Valoración medidas II Plan de Igualdad 2022

De los anteriores datos de género se concluye que en 2022 se han ejecutado la mayor parte de las medidas propuestas en el II Plan de Igualdad para dicho ejercicio, cumpliéndose de forma general los objetivos. Excepcionalmente varias medidas se han pospuesto a 2023, a fin de que sean valoradas tras la finalización del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

En conclusión, se han aplicado los objetivos y medidas de Igualdad para 2022, mostrando que en la Agencia se aplican las políticas de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Como propuesta general para 2023, se continuará reforzando las medidas existentes y trabajando en los puntos débiles detectados en el estudio, así como en situaciones que se puedan vislumbrar a lo largo del ejercicio.

Febrero de 2023

Unidad de Recursos Humanos