

PLAN DE IGUALDAD

Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía





PLAN DE IGUALDAD

SUMARIO

1 INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
1.2 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN.....	8
2 DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
2.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
2.2 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	29
2.3 FORMACIÓN.....	34
2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	39
2.5 CONDICIONES DE TRABAJO.....	44
2.6 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	58
2.7 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	71
2.8 CONCLUSIONES.....	71
3 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	73
3.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	75
3.2 FORMACIÓN.....	76
3.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	77
3.4 CONDICIONES DE TRABAJO.....	78
3.5 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	80
3.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	80
3.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.....	82
3.8 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	82
4 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.....	84
4.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	84
4.2 REVISIÓN DEL PLAN.....	84
5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	84
6 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	84
7 CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	84



1 INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 declara la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La concienciación de la sociedad española respecto a la Igualdad en las últimas décadas ha dado lugar a un amplio desarrollo legislativo destacando la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y 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.

De igual modo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha venido desarrollando una ingente labor en pro de la igualdad entre hombres y mujeres siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía en el artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, establece en el punto 2 que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Igualmente, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y el artículo 38 determina que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Finalmente, en el artículo 73 se indica que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Con el fin de impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó con amplio consenso social y político la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. A partir de este hito, se han puesto en marcha instrumentos tales como el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2010; la evaluación de los Presupuestos con una perspectiva de género a través de los informes anuales de evaluación; la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de las Unidades de Igualdad de Género y del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, así como la elaboración de un informe sobre la efectividad del conjunto de las actuaciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía, que se presenta en el Parlamento de Andalucía.

La evolución de las políticas de Igualdad dio lugar a la revisión de la legislación autonómica, y en el dictamen de la Comisión de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de diciembre de 2014 se recoge que «la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, son leyes avanzadas y útiles, que han gozado de amplio consenso político y social. No obstante, la experiencia adquirida estos años con su aplicación ha puesto en evidencia la necesidad de adaptarlas mejor al contexto actual e introducir reformas que permitan profundizar en las políticas de igualdad y erradicar la violencia de género en nuestra sociedad».

A partir de este hito, se impulsa la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con el fin de profundizar en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, y adaptarlas a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aportando renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Todo este desarrollo normativo en el ámbito estatal y autonómico ha permitido importantes avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1 % respecto de 67,42 %) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019).

Sin embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de

2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la UE y por tanto en nuestra Comunidad, todavía existe en muchos ámbitos, reproduciéndose las mismas dinámicas, roles y estereotipos de género en las Administraciones Públicas, de igual modo que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Los sesgos de género, las conductas sexistas y las barreras invisibles influyen en aspectos como la promoción profesional, en la representación desigual en ciertas ocupaciones profesionales y en la división tradicional de los roles, dando lugar a la discriminación de género, lo que obliga a las administraciones y a la sociedad en su conjunto a seguir trabajando para alcanzar una igualdad efectiva.

La igualdad de género en la AMAYA

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este sentido y dando cumplimiento a la normativa, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (en adelante, AMAYA) asumió entre sus objetivos el compromiso y la responsabilidad de apoyar políticas de igualdad estableciendo diversos instrumentos como han sido la creación de la Comisión de Igualdad en 2008, el 1er Plan de Igualdad de la Agencia de mayo de 2013, el Código Ético aprobado en Junio de 2018 o el 1er Convenio Colectivo AMAYA de noviembre de 2018.

El Código Ético de AMAYA, fundamental en la gestión de la responsabilidad social corporativa de la Agencia, asume los principios y obligaciones del Estatuto Básico del Empleado Público, del Código de Conducta de la Junta de Andalucía y el Reglamento de Régimen Interior de la Agencia, estableciendo el estricto cumplimiento de toda la legislación vigente y los derechos humanos y laborales. En concreto, recoge en su artículo 2.3.7.: *“La Agencia promoverá la igualdad laboral de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, conciliación de la vida personal, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, haciendo especial énfasis en promover la igualdad de género”*; en su artículo 2.5.4. recoge que *“Todas nuestras acciones estarán presididas por la búsqueda de los equilibrios sociales, territoriales y de igualdad de oportunidades, teniendo en todo momento en cuenta a nuestras partes interesadas”*.

Por otro lado, el Programa de Gestión de AMAYA, en el apartado que describe su Estrategia, recoge la alusión a *“unos recursos humanos altamente cualificados que implementan procesos innovadores, tecnológicamente avanzados y eficientes, desde la cultura del respeto a la seguridad y salud laboral, la perspectiva de género y la integración social”*. En la política de Gestión Integrada de AMAYA se considera que su principal activo son las personas que la forman, y por ello *“Mantiene un compromiso con la igualdad de oportunidades, el desarrollo de las personas, la conciliación de la vida laboral y familiar y un adecuado clima laboral en el que se promueva el diálogo, la creatividad y la capacidad de iniciativa”*



Por último, cabe destacar que la AMAYA trabaja de igual manera y con la misma intensidad en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos desde Naciones Unidas, especialmente los objetivos 5, 8 y 10:

Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”

Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

Los objetivos de desarrollo sostenible sirven de pilar para fomentar la sensibilidad de la plantilla al respecto. Por ello, a la hora de elaborar el plan de formación de AMAYA, se incluyen contenidos tanto formativos como de sensibilización en materia de igualdad de género.

El Convenio Colectivo AMAYA, como norma reguladora de las relaciones laborales de los trabajadores/as de nuestra Agencia, establece en su articulado una serie de directrices encaminadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres:

El artículo 7 de Igualdad de oportunidades y no discriminación, indica que las partes firmantes del convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) 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 públicos.
- c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en particular el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- d) En este aspecto, las partes firmantes se comprometen a revisar, actualizar e implantar el plan de igualdad de la Agencia conforme a los criterios y plazos establecidos en el Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres que se establezca para el sector público andaluz.
- e) La Comisión para la Igualdad velará en el ámbito del presente Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
- f) El Equipo de Mediación previsto en el protocolo de actuación frente al acoso será el órgano

encargado de prevenir y rechazar todo tipo de conducta de acoso en sus distintas formas y modalidades con la finalidad de velar por un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

Igualmente, el artículo 14 de Organización del trabajo establece que:

“3. Los principios de igualdad, mérito y capacidad, de no discriminación de trabajadores y trabajadoras y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de la Agencia”.

Asimismo los principios de igualdad están presentes en la selección de personal (artículo 20), provisión de puestos y cobertura de vacantes (artículo 21), convocatoria interna (artículo 22), contratación temporal (artículo 26), órganos participantes en la provisión y selección de puestos (artículo 28) y Movilidades (artículos, 29 y 31).

En cualquier caso, el inicio de la puesta en marcha de las medidas dirigidas a la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra organización, se establecerá a partir del compromiso suscrito el 23 de junio de 2008 con la intervención de todos los agentes sociales de implantar un Plan de Igualdad, dando así cumplimiento a la obligación legal recogida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la ley 12/2007 de promoción para la igualdad de género en Andalucía, así como el compromiso adquirido en el punto quinto del Acta final de la Comisión negociadora por la que se aprueba el Convenio Colectivo para trabajadores que participen en al prevención y extinción de incendios forestales de Andalucía y en actividades complementarias de la AMAYA (derogado por el actual convenio colectivo de AMAYA).

Dicho compromiso da lugar a la Creación de la comisión de Igualdad en noviembre de 2008, el acuerdo sobre los diagnósticos y al inicio de la negociación del Plan de Igualdad que finalmente se aprobaría el 15 de mayo de 2013 con los siguientes objetivos:

- a) Consolidar la transversalidad como eje primordial para la ejecución de todas las políticas de igualdad, las cuales no se limitarán sólo a la actividad de la AMAYA sino que en ejercicio de la responsabilidad social, se extenderá a las empresas que contraten con la Agencia.
- b) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Agencia, garantizando las mismas oportunidades profesionales en las políticas y en los procesos y metodologías de selección, así como de permanencia en los mismos.
- c) Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación y al desarrollo profesional en la organización, se trata de favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la Plantilla potenciando su acceso a puestos de responsabilidad.
- d) Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción así como en su proceso de valoración.
- e) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, de la condiciones laborales:

- ✓ Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - ✓ Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del 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.
- f) Comunicación, promoción y sensibilización de las políticas de igualdad.
 - g) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y *mobbing*, implantando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
 - h) Establecer medidas de apoyo de carácter integral y multidisciplinar a las víctimas de violencia.
 - i) Potenciar medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal de la AMAYA.

Con posterioridad a ese primer Plan de Igualdad de la Agencia, desde los poderes públicos se ha generado una nueva normativa que resulta de aplicación. La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Artículo 32. “*Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública*”, establece:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Más recientemente, 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; 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, actualizan los requisitos aplicables y las herramientas disponibles para el desarrollo de los Planes de Igualdad como instrumento para

integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones públicas y privadas.

La AMAYA de la Junta de Andalucía, asume durante 2021 la renovación del Plan de Igualdad de la entidad para mantener su compromiso de establecimiento y desarrollo de las políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres, fomento del desarrollo de medidas para lograr la igualdad real en nuestra organización, y la proclamación, como parte de nuestros valores, de la igualdad de oportunidades, con un compromiso integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género, como uno de los principales objetivos, para la AMAYA, manteniendo el compromiso de igualdad de oportunidades, el desarrollo personal, la conciliación de la vida laboral y familiar y fomentando el diálogo en el entorno laboral.

1.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La negociación de este Plan de Igualdad se ha realizado con la participación de la Comisión Intercentros, tal y como se establece en el artículo 12.4.b del convenio colectivo, respecto a las funciones y competencias de este órgano: “Participar en la elaboración y en su caso la actualización del Plan de Igualdad y de conciliación familiar”.

Concretamente, el presente documento es fruto de la negociación entre los representantes de la Agencia en la Subcomisión de Igualdad, que desde el primer trimestre de 2020 se plantean la necesidad de llevar a cabo un nuevo Plan de Igualdad. Dicha iniciativa fue interrumpida a causa de la pandemia, retomándose en la anualidad de 2021, con la finalidad de elaborar y aprobar el presente Plan de Igualdad, que estará vigente los próximos 4 años a partir de su aprobación y se prorrogará en tanto en cuanto no se actualice el documento.

1.2 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN

Este plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Agencia.

El ámbito territorial, en consecuencia, cubre la totalidad de los centros de trabajo de la misma y se extiende más allá de los límites físicos de ésta al afectar al desempeño del personal de la Agencia en el territorio y en su relación con las empresas proveedoras y colaboradoras.

Por su parte, el periodo de vigencia será de 4 años a partir de la fecha de su aprobación definitiva, tal y como marca el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

2 DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

AMAYA es el ente instrumental adscrito a la Consejería competente en materia de medio ambiente y agua, actualmente la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, para la

ejecución de las políticas de la Junta de Andalucía en estas materias de acuerdo con las líneas programáticas establecidas en las estrategias andaluzas y europeas.

Entre los retos estratégicos de la Agencia, se encuentran el propósito de mejorar la organización interna dotada de unos recursos humanos capacitados, y orientados a la consecución de objetivos, garantizando la productividad, la asignación de recursos eficiente y eficaz y el adecuado control del uso de los recursos públicos, y mejorando su imagen corporativa.

Asimismo en el Convenio Colectivo se indica en su artículo 14, que los principios de igualdad, mérito y capacidad, de no discriminación de trabajadores y trabajadoras y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de la Agencia, dejando claro con ello la intención de la organización de garantizar la igualdad en todas las actividades realizadas.

2.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

Desde la AMAYA se realizan una amplia diversidad de actividades con motivo de sus funciones en materia de: prevención y calidad ambiental, gestión del medio natural, gestión de espacios naturales protegidos, gestión de vías pecuarias, información, formación y educación ambiental, actuaciones sobre planificación de medio ambiente y agua, cambio climático y medio ambiente urbano, obras e instalaciones relacionadas con la protección, conservación, regeneración y mejora del medio ambiente, obras hidráulicas, apoyo técnico en expropiaciones, apoyo en vigilancia y control de calidad de agua, ayudas y subvenciones, gestión patrimonial, entre otras.

De ahí que se incluyan en la organización un amplio elenco de puestos de trabajo organizados en grupos y niveles.

Con el fin de realizar un estudio coherente, que permita analizar los datos con perspectiva en el tiempo pero sin distorsionar las decisiones por la evolución natural de la entidad, los datos a considerar en este diagnóstico se centrarán en las anualidades de 2019 y 2020, tal y como se acordó en la Reunión de la Comisión de Igualdad del día 4 de junio de 2021.

2.1.1 LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

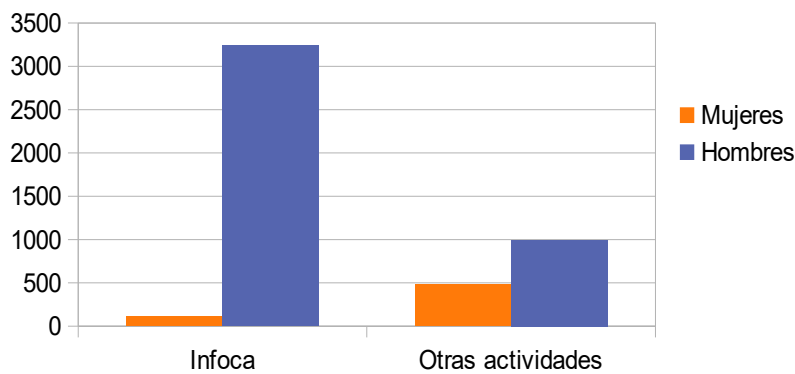
◆ Datos Generales

La Agencia cuenta con una plantilla media de aproximadamente 4.800 personas que oscila a lo largo del año según los distintos proyectos que se lleven a cabo y especialmente en el período de Alto Riesgo por Incendios.

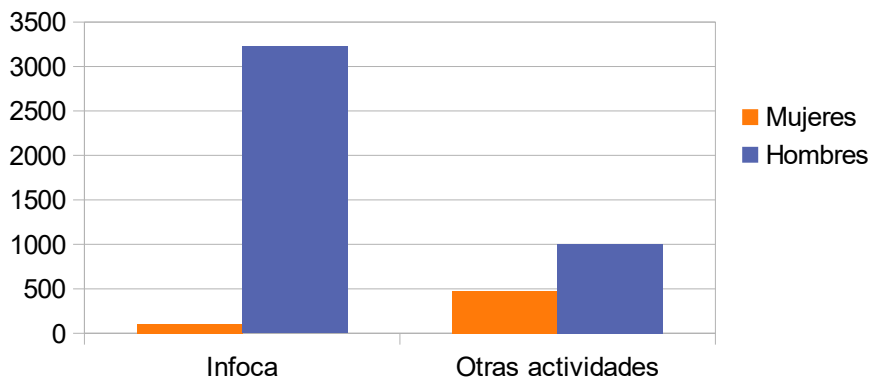
TOTAL PLANTILLA POR SEXO				
	2019		2020	
	Nº	%	Nº	%
Mujeres	592	12,3	579	12,0
Hombres	4.233	87,7	4.231	88,0
Total general	4.825		4.810	

Si atendemos a los datos de la tabla anterior, se observa que la presencia masculina es ampliamente superior a la femenina, si bien este dato viene sesgado al extremo por la cantidad de personas que dentro de nuestra Agencia están empleadas en el Dispositivo asociado al Plan de Lucha contra los Incendios Forestales (INFOCA) y que suponen aproximadamente el 70% del total de la plantilla. También es reseñable el desequilibrio en la plantilla no adscrita al Dispositivo INFOCA si bien en menor medida.

PLANTILLA 2019
Comparación Infoca / Otras actividades



PLANTILLA 2020
Comparación Infoca / Otras actividades



Las tareas que desarrollan los trabajadores y trabajadoras del Dispositivo Infoca, como actuaciones ante emergencias, labores forestales preventivas con maquinaria ligera, conducción de camiones, tendido de mangueras, etc., han sido históricamente realizadas por hombres, y en la actualidad siguen siendo demandadas mayoritariamente por este género. Prueba de ello el número de solicitudes recibidas para ocupar puestos de B.F. Especialistas de Prevención y Extinción y de B.F. Conductor VCI en la última oferta pública, de las que más del 95% fueron de hombres.

◆ Datos por Grupos Profesionales

El sistema de clasificación profesional reflejado en el artículo 16 del Convenio Colectivo, se establece en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad de la Agencia, por Grupos profesionales, siendo éstos considerados como las asociaciones de profesionales que poseen un tipo de acreditación académica formal que les faculta para acceder a un determinado tipo de puestos.

Esta agrupación se adopta a partir de 2019 con el I Convenio Colectivo AMAYA, sin que existiera con anterioridad.

GRUPO I. Se encuadran en este Grupo aquellos/as trabajadores/as que disponiendo de titulación universitaria, de grado o equivalente oficialmente reconocida, abordan su desarrollo profesional a través de la adaptación, especialización y adquisición de competencias técnicas, personales y de gestión que les faculten para asumir crecientes responsabilidades y grados de pericia, tanto en los campos estrictamente técnicos como en los de gestión empresarial. Estos/as trabajadores/as requieren de un alto grado de cualificación profesional, iniciativa, autonomía, y responsabilidad acorde a su titulación y funciones.

GRUPO II. Se encuadran en este Grupo aquellos/as trabajadores/as que disponen de titulación de Formación Profesional de ciclo superior o equivalente oficialmente reconocida, Bachiller y/o certificado de profesionalidad de nivel 3 que acredite la cualificación profesional para cada una de los puestos de este grupo, y abordan su desarrollo profesional a través de la adaptación, especialización y adquisición de competencias técnicas, personales y de gestión que les faculten para asumir crecientes responsabilidades y grados de maestría, tanto en los campos estrictamente específicos de su cualificación como en los de gestión de su campo o de equipos de trabajo.

GRUPO III. Se encuadran en este Grupo aquellos/as trabajadores/as que disponen de titulación de Formación Profesional de ciclo medio, Enseñanza Secundaria o equivalente oficialmente reconocida, y/o certificado de profesionalidad correspondiente nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada una de los puestos de este grupo, y abordan su desarrollo profesional a través de la adaptación, especialización y adquisición de competencias técnicas, personales y de gestión que les faculten para asumir crecientes responsabilidades y grados de destreza, tanto en los campos estrictamente específicos de su cualificación como en los de gestión de equipos de trabajo.

GRUPO IV. Se encuadran en este Grupo aquellos/as trabajadores/as que disponen de formación primaria y/o , acreditación profesional adecuada, certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria y abordan funciones de carácter operativo, bajo instrucciones y objetivos precisos, y con una supervisión cercana, priorizando que su desempeño cumpla los estándares de eficacia, eficiencia y calidad exigidos.

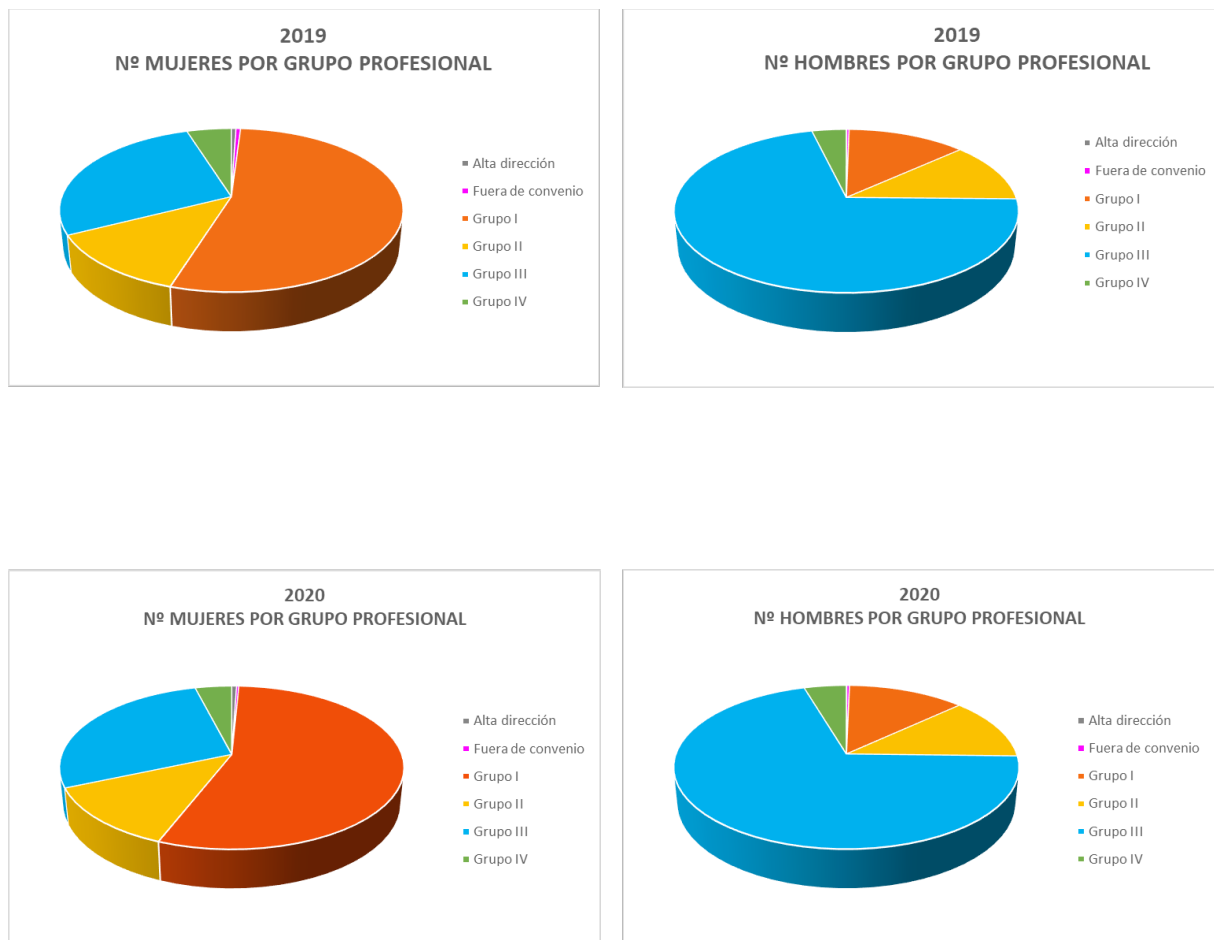
El estudio del reparto de mujeres y hombres atendiendo a los grupos profesionales, arroja los siguientes datos:

PLANTILLA POR GRUPO Y NIVEL 2019						
Grupo	Nivel	Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alta dirección	Dirección Gerencia	1	0	1	0,0%	100,0%
	Subdirección Gral	1	1	0	100,0%	0,0%
	Dirección División	3	2	1	66,7%	33,3%
Total alta dirección		5	3	2	60,0%	40,0%
Fuera de convenio	Subdirección	6	1	5	16,7%	83,3%
	Coordinación Prov.	8	2	6	25,0%	75,0%
Total fuera de convenio		14	3	11	21,4%	78,6%
Grupo I	001	25	10	15	40,0%	60,0%
	002	62	18	44	29,0%	71,0%
	003	169	53	116	31,4%	68,6%
	004	17	7	10	41,2%	58,8%
	005	418	159	259	38,0%	62,0%
	007	151	67	84	44,4%	55,6%
	091	29	5	24	17,2%	82,8%
Total grupo I		871	319	552	36,6%	63,4%
Grupo II	006	89	15	74	16,9%	83,1%
	007	83	46	37	55,4%	44,6%
	008	13	4	9	30,8%	69,2%
	009	28	6	22	21,4%	78,6%
	010	338	2	336	0,6%	99,4%
	011	29	2	27	6,9%	93,1%
Total grupo II		580	75	505	12,9%	87,1%
Grupo III	009	148	92	56	62,2%	37,8%
	010	2.303	22	2.281	1,0%	99,0%
	011	36	1	35	2,8%	97,2%
	012	141	2	139	1,4%	98,6%
	013	99	8	91	8,1%	91,9%
	014	439	38	401	8,7%	91,3%
Total grupo III		3.166	163	3.003	5,1%	94,9%
Grupo IV	011	14	0	14	0,0%	100,0%
	012	10	1	9	10,0%	90,0%
	014	98	17	81	17,3%	82,7%
	015	67	11	56	16,4%	83,6%
Total grupo IV		189	29	160	15,3%	84,7%
Total general		4.825	592	4.233	12,3%	87,7%

PLANTILLA POR GRUPO Y NIVEL 2020						
Grupo	Nivel	Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alta dirección	Dirección Gerencia	1	0	1	0,0%	100,0%
	Subdirección Gral	1	1	0	100,0%	0,0%
	Dirección División	3	2	1	66,7%	33,3%
Total alta dirección		5	3	2	60,0%	40,0%
Fuera de convenio	Subdirección	6	0	6	6,9%	93,1%
	Coordinación Prov.	8	1	7	13,5%	86,5%
Total fuera de convenio		14	2	13	10,7%	89,3%
Grupo I	001	24	12	13	47,8%	52,2%
	002	70	20	50	29,0%	71,0%
	003	159	52	106	33,0%	67,0%
	004	274	114	160	41,6%	58,4%
	005	310	117	192	37,8%	62,2%
	007	12	3	9	27,5%	72,5%
091	11	1	11	5,1%	94,9%	
Total grupo I		861	320	541	37,1%	62,9%
Grupo II	006	103	15	88	14,7%	85,3%
	007	85	46	39	53,7%	46,3%
	008	16	4	12	22,6%	77,4%
	009	23	5	19	19,4%	80,6%
	010	336	2	334	0,6%	99,4%
011	29	2	27	6,8%	93,2%	
Total grupo II		592	73	519	12,3%	87,7%
Grupo III	009	155	96	58	62,3%	37,7%
	010	2.309	21	2.287	0,9%	99,1%
	011	48	1	47	2,3%	97,7%
	012	123	1	122	0,7%	99,3%
	013	84	3	81	3,4%	96,6%
014	403	37	366	9,1%	90,9%	
Total grupo III		3.121	159	2.962	5,1%	94,9%
Grupo IV	011	13	0	13	0,0%	100,0%
	012	10	1	9	9,8%	90,2%
	014	133	13	120	9,6%	90,4%
	015	61	9	52	15,2%	84,8%
Total grupo IV		218	23	195	10,6%	89,4%
Total general		4.810	579	4.231	12,0%	88,0%

Como puede observarse, la relación entre hombres y mujeres en la mayor parte de los grupos profesionales es superior al 80% a favor de los primeros. Esta relación se mantiene más o menos constante a medida que subimos de grupo, con una ligera corrección hacia la igualdad en el grupo I, que se mantiene en ambas anualidades.

Si analizamos la información agrupando por grupos y sexo, resulta la siguiente representación gráfica:



Los datos de ambas anualidades son prácticamente iguales, lo que nos permite hacer una valoración única, en la que se observa que la mayoría de las mujeres de la Agencia se encuentran en el grupo I, es decir, tienen un grado de cualificación profesional alto. Por el contrario la mayor parte de los hombres de nuestra organización se integran en el grupo III, es decir están en posesión de un título de Formación Profesional de ciclo medio, Enseñanza Secundaria o equivalente y/o certificado de profesionalidad nivel 2.

◆ Datos por provincia

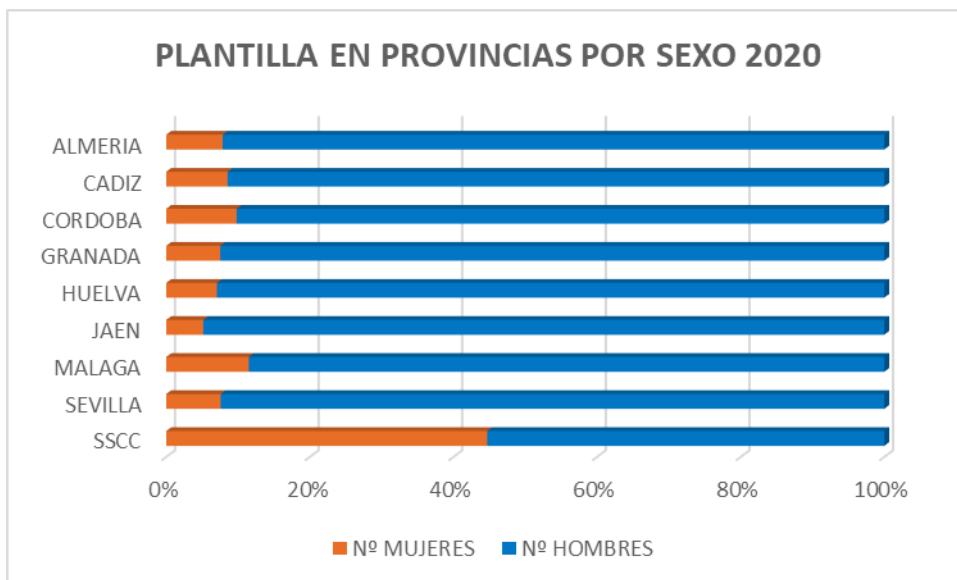
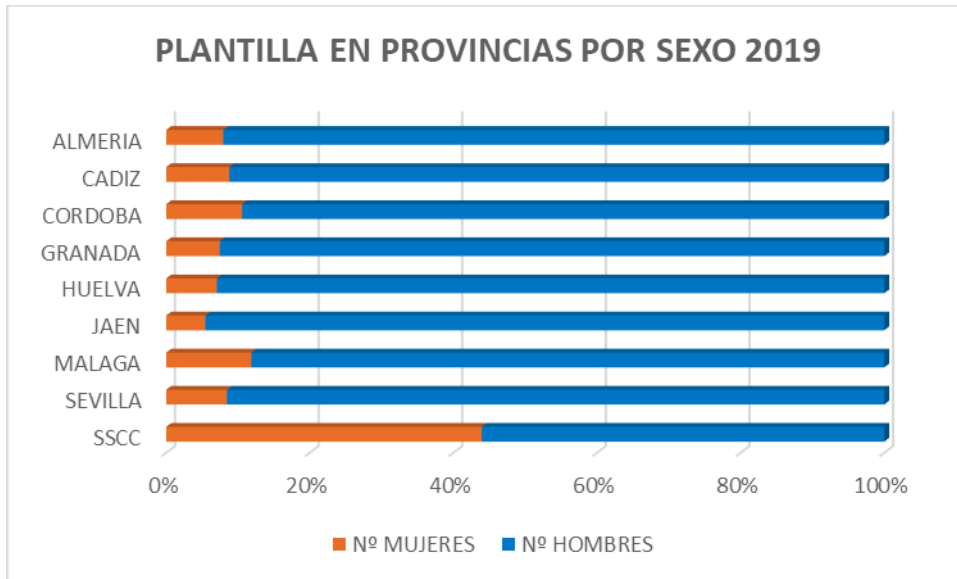
La plantilla se distribuye geográficamente en 8 provincias en distintos centros de trabajo: Servicios Centrales, Oficinas Provinciales, Centros de Defensa Forestal del Plan Infoca (CEDEFOS), Red de Viveros, Centros de Recuperación de Especies Amenazadas (CREAs), Laboratorios de Vigilancia y Control de la contaminación y el Laboratorio de Inspección, Ensayo y Calibración (LIEDC), entre otros.

Las siguientes tablas muestran la distribución de mujeres y hombres en las distintas provincias y Servicios Centrales:

PLANTILLA EN PROVINCIAS POR SEXO 2019			
PROVINCIA	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ALMERIA	36	417	453
CADIZ	41	426	467
CORDOBA	49	414	463
GRANADA	47	583	630
HUELVA	40	526	566
JAEN	39	675	714
MALAGA	69	513	582
SEVILLA	35	378	413
SSCC	236	301	537
TOTAL	592	4233	4825

PLANTILLA EN PROVINCIAS POR SEXO 2020			
PROVINCIA	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ALMERIA	36	422	458
CADIZ	40	427	467
CORDOBA	45	414	459
GRANADA	47	578	625
HUELVA	40	526	566
JAEN	37	678	715
MALAGA	67	516	583
SEVILLA	31	378	409
SSCC	236	292	528
TOTAL	579	4231	4810

La representación gráfica en porcentajes es la siguiente:



Los datos apuntan a un mayor porcentaje de hombres en las provincias respecto a Servicios Centrales, circunstancia que se explica por la mayor presencia de trabajadores/as del Grupo I en este último centro de trabajo. Indicar también que los trabajadores del Dispositivo INFOCA y del Medio Natural están asignados mayoritariamente a las oficinas provinciales.

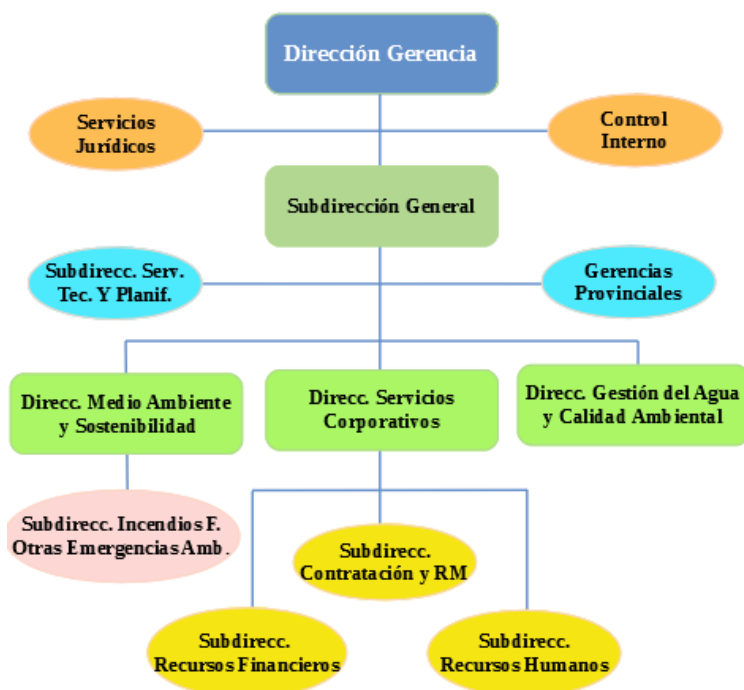
Si comparamos los datos de las distintas oficinas provinciales, vemos que la mayor parte de ellas tienen una presencia femenina de entre el 7% y el 10%, estando solo por encima Málaga y Córdoba. La diferencia se refleja sobre todo en el Grupo I que en general presenta un mayor número de mujeres.

En el otro extremo se encuentra la provincia de Jaén, cuya plantilla femenina representa solo el 5% en ambas anualidades.

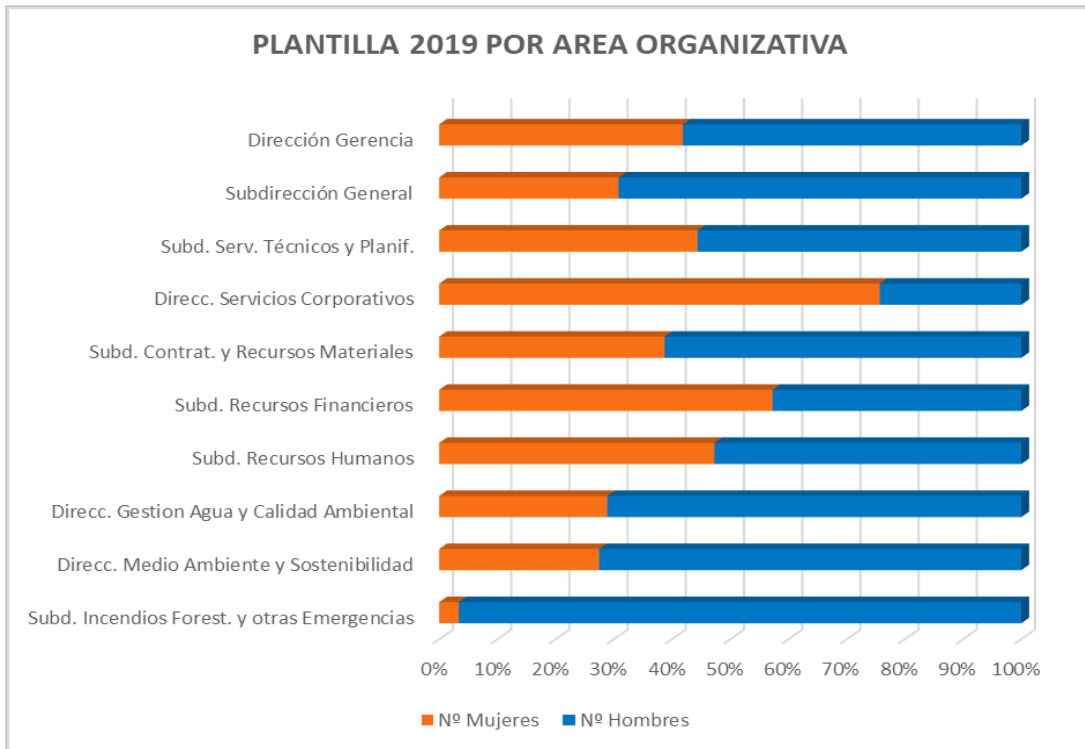
◆ Estructura Funcional 2019-2020

La estructura funcional de la Agencia, está constituida por la Dirección Gerencia de la que dependen directamente el Servicio de Desarrollo Corporativo Estratégico, Servicios Jurídicos, Control Interno y la Subdirección General.

De la Subdirección General cuelgan las 8 gerencias provinciales, la Subdirección de Servicios Técnicos y Planificación, la Dirección de Servicios Corporativos, la Dirección de Gestión del Agua y Calidad Ambiental y la Dirección de medio Ambiente y Sostenibilidad.



La distribución de la plantilla en las distintas áreas, atendiendo al sexo, según las anualidades analizadas, es la siguiente:



Las tablas indican que en la mayoría de áreas organizativas el reparto entre mujeres y hombres beneficia a los últimos, sobre todo en aquellos departamentos cuyas tareas tradicionalmente han

estado “masculinizadas” como el trabajo forestal, la intervención en emergencias o las obras forestales o hidráulicas. Destaca la Subdirección de Incendios Forestales y otras Emergencias con una presencia femenina muy baja.

Sin embargo en los departamentos transversales (Dirección de Servicios Corporativos y sus Subdivisiones de Recursos Humanos, Servicios Financieros y Contratación y Servicios Materiales) la desproporción en la presencia de mujeres es menor, alcanzando valores superiores al 40%, excepto en la Subdirección de Contratación y Servicios Materiales.

También en la Subdivisión de Servicios Técnicos y Corporativos se supera el 40% (44%) por ciento de presencia femenina, aun siendo un área operativa y no transversal de la organización, si bien el perfil mayoritario es de titulado superior donde existe menos desproporción entre mujeres y hombres.

◆ **Plantilla por tipologías de contrato**

El colectivo de empleados y empleadas que forman la plantilla de la AMAYA tienen una situación contractual estable, con un alto porcentaje de contratación indefinida, fruto de los distintos procesos de estabilización realizados desde su origen, así como de la antigüedad de los/as trabajadores/as.

Sin embargo las nuevas contrataciones indefinidas que pudieran producirse, se encuentran limitadas a la tasa de reposición establecida por la legislación básica del Estado, siempre que quede debidamente motivada la necesidad para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad, tal y como se expone en el artículo 13 de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

Igualmente en el artículo 13.2 de la misma ley se establece que en el año 2021 no se procederá, en el sector público andaluz, a la contratación de personal laboral temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Si bien, en los últimos meses se está publicando numerosa legislación que pudiera cambiar algunos de los criterios.

Por todo ello, la contratación indefinida en la Agencia se produce a partir de las Ofertas de Empleo Público que vienen convocándose desde el año 2017 para la cobertura de vacantes en el Dispositivo Infoca, y que han supuesto en los últimos 5 años la incorporación de 170 nuevos trabajadores y trabajadoras. Dichas convocatorias de Ofertas de empleo público, han permitido transformar el contrato a indefinido tiempo completo para las personas indefinidas no fijas, fijas discontinuas y con contrato a tiempo parcial.

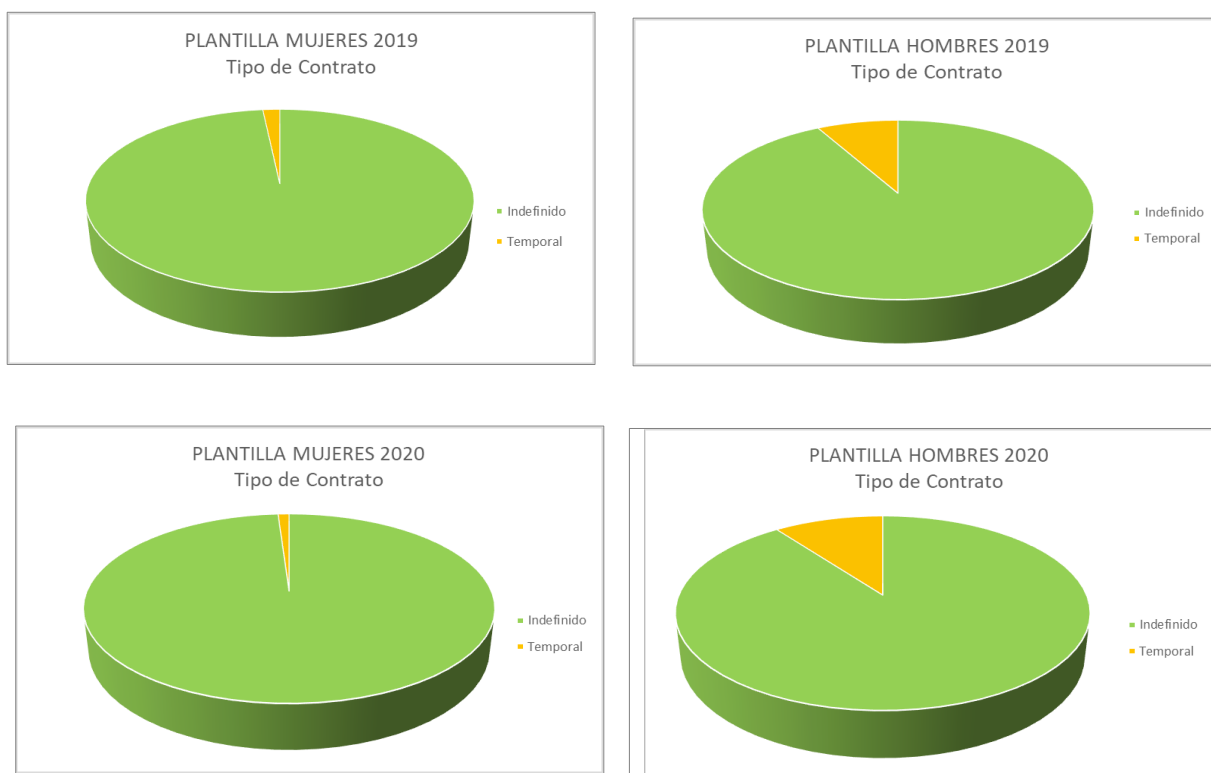
En cuanto a la contratación temporal en nuestra Agencia viene regulada en el artículo 26 del convenio colectivo, indicándose los siguientes principios generales: *Los puestos de trabajo que queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se*

adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo. Todo ello, conforme a las precisiones que, en tal sentido, realice la Ley de Presupuestos vigente de la comunidad Autónoma de Andalucía. La contratación de personal por parte de la Agencia respetará los siguientes principios:

- Igualdad, mérito , capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal laboral temporal.
- Eficacia y agilidad en el proceso de selección.
- Objetividad y transparencia

Este tipo de contratación se ha venido realizando a través de bolsas de trabajo, a las que se han incorporado las personas que resultaron excedentes de las Ofertas de Empleo Publico.

Las siguientes gráficas muestran los porcentajes de contratación indefinida y temporal en las anualidades 2019 y 2020:



En ambos años, se observa un porcentaje de contratos indefinidos muy superior al de contrataciones temporales tanto entre las mujeres como en el de los hombres.



Si atendemos a la agrupación de tipos de contrato por grupo profesional los datos son los siguientes:

PLANTILLA POR GRUPO Y TIPO DE CONTRATO 2019							
Grupo	Tipo contrato		Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alta Dirección	Indefinido	Indefinido TC	5	3	2	100 %	100 %
Total Alta Dirección			5	3	2		
Fuera Convenio	Indefinido	Indefinido TC	14	3	11	100 %	100 %
Total Fuera Convenio			14	3	11		
Grupo I	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	6	1	5	0 %	1 %
		Indefinido TC	851	317	534	99 %	97 %
		Indefinido TP	4	1	3	0 %	1 %
		Jubilación Parcial	4	0	4	0 %	1 %
	Temporal	Eventual/Circunst.	1	0	1	0 %	0 %
		Relevo	5	0	5	0 %	1 %
Total Grupo I			871	319	552		
Grupo II	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	2	0	2	0 %	0 %
		Indefinido TC	574	74	500	99 %	99 %
		Jubilación Parcial	4	1	3	1 %	1 %
	Temporal	Eventual/Circunst.	0	0	0	0 %	0 %
Total Grupo II			580	75	505		
Grupo III	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	107	4	103	2 %	3 %
		Indefinido TC	2655	152	2503	93 %	83 %
		Indefinido TP	2	1	1	1 %	0 %
		Jubilación Parcial	92	0	92	0 %	3 %
	Temporal	Eventual/Circunst.	142	2	140	1 %	5 %
		Interinidad	63	2	61	1 %	2 %
		Relevo	104	1	103	1 %	3 %
		Temporal Obra/Servicio	1	1	0	1 %	0 %
Total Grupo III			3.166	163	3.003		
Grupo IV	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	40	9	31	31 %	19 %
		Indefinido TC	112	15	97	52 %	61 %
		Indefinido TP	2	1	1	3 %	1 %
		Jubilación Parcial	2	0	2	0 %	1 %
	Temporal	Eventual/Circunst.	20	2	18	7 %	11 %
		Interinidad	12	2	10	7 %	6 %
		Temporal Obra/Servicio	1	0	1	0 %	1 %
Total Grupo IV			189	29	160		
TOTAL GENERAL			4.825	592	4.233		



PLANTILLA POR GRUPO Y TIPO DE CONTRATO 2020							
Grupo	Tipo contrato		Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alta dirección	Indefinido	Indefinido TC	5	3	2	100 %	100 %
	Temporal	-	0	0	0	0	0
Total Alta Dirección			5	3	2		
Fuera de Convenio	Indefinido	Indefinido TC	14	2	12	100 %	100 %
	Temporal	-	0	0	0	0	0
Total Fuera de Convenio			14	2	12		
Grupo I	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	6	1	5	0,3%	0,9%
		Indefinido TC	843	318	525	99,4%	97,0%
		Indefinido TP	4	1	3	0,3%	0,6%
		Jubilación Parcial	2	0	2	0,0%	0,4%
	Temporal	Eventual/Circunst.	3	0	3	0,0%	0,6%
		Interinidad	0	0	0	0,0%	0,0%
		Relevo	3	0	3	0,0%	0,6%
Total Grupo I			861	320	541		
Grupo II	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	2	0	2	0,0%	0,4%
		Indefinido TC	587	72	515	100,0%	99,0%
		Jubilación Parcial	3	0	3	0,0%	0,6%
	Temporal	Relevo	0	0	0	0,0%	0,0%
Total Grupo II			592	72	520		
Grupo III	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	101	3	98	1,9%	3,3%
		Indefinido TC	2598	148	2450	93,1%	82,7%
		Indefinido TP	3	2	1	1,3%	0,0%
		Jubilación Parcial	58	0	58	0,0%	2,0%
	Temporal	Eventual/Circunst.	260	3	257	1,9%	8,7%
		Interinidad	38	2	36	1,3%	1,2%
		Relevo	61	0	61	0,0%	2,1%
Temporal Obra/Servicio	1	1	0	0,6%	0,0%		
Total Grupo III			3.120	159	2.961		
Grupo IV	Indefinido	Indef. Fijo Discontinuo	40	8	32	34,8%	16,4%
		Indefinido TC	105	14	91	60,9%	46,7%
		Indefinido TP	2	1	1	4,3%	0,5%
		Jubilación Parcial	1	0	1	0,0%	0,5%
	Temporal	Eventual/Circunst.	61	0	61	0,0%	31,3%
		Interinidad	8	0	8	0,0%	4,1%
Temporal Obra/Servicio	1	0	1	0,0%	0,5%		
Total Grupo IV			218	23	195		
TOTAL GENERAL			4.810	579	4.231		

Las dos tablas muestran que el número de contratos indefinidos en cada grupo y por sexo es cercano al 100%, sin apenas distinción entre sexos, salvo en el caso del grupo IV, donde el porcentaje baja algo, especialmente en 2020 para el colectivo de hombres (el de mujeres sube en ese grupo respecto a 2019). Dicha temporalidad responde principalmente a las contrataciones necesarias para completar el dispositivo Infoca, tanto a través de la bolsa de trabajo creada a tal fin, como a través del Servicio Andaluz de Empleo.

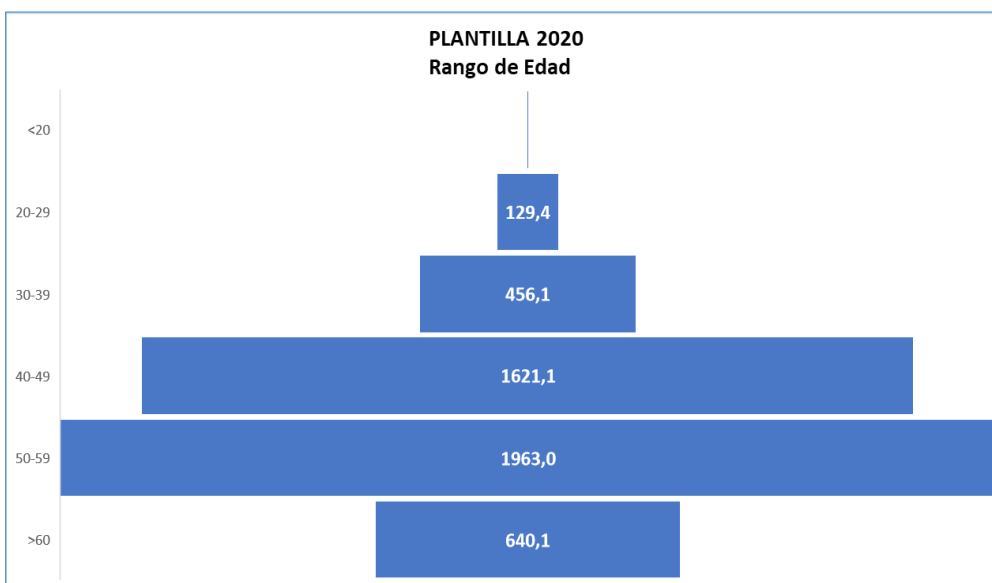
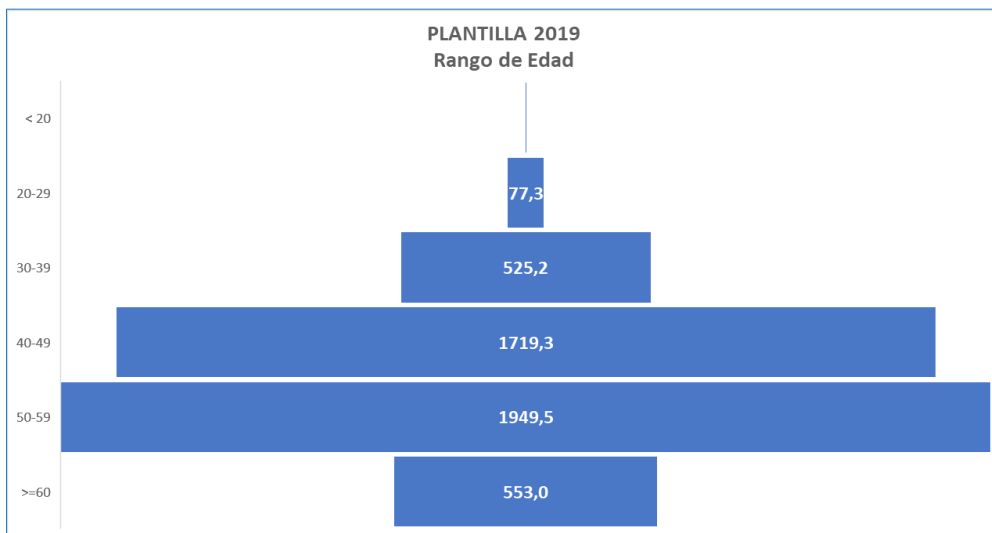
Dichas contrataciones temporales se centran sobre todo en los grupos III y IV, donde se encuadran los puestos de B.F. Especialista Brica, B.F. Especialista de Prevención y Extinción, B.F. Conductor VCI, B.F. Conductor UMMT, Teleoperador en los Cedefos y Centros Operativos Provinciales y Regional y B.F. Vigilante. Estos puestos son solicitados desde tiempo atrás mayoritariamente por los hombres, como se ha explicado en apartados anteriores.

Igualmente hay que hacer mención al porcentaje de contratación temporal en el grupo I y en ambas anualidades, que corresponde a la incorporación temporal durante el período de alto riesgo de incendios de personal cualificado con la categoría de B.F. Técnicos de Operaciones, que han sido exclusivamente de hombres.

◆ Edad de la plantilla

El origen de nuestra organización se remonta a la creación de la Empresa de Gestión Medioambiental (Egmasa) en 1989, que tras la reordenación del sector público de la Junta de Andalucía fue sucedida por la actual AMAYA. A ello hay que sumar la subrogación en marzo de 1995 del personal proveniente de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras (Getisa).

Con todo, más de 30 años después de la creación de nuestra organización, dada la escasa movilidad a otras entidades de nuestros/as trabajadores/as con tareas muy especializadas, así como la falta de nuevas incorporaciones, ha dado lugar en la actualidad a una plantilla madura.



Si concretamos la información atendiendo a reparto por género, obtenemos los siguientes resultados:

PLANTILLA POR RANGO DE EDAD 2019					
Rango Edad	Total general	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
< 20	1	0	1	0,0%	0,02%
20-29	77	3	74	0,5%	1,8%
30-39	525	61	464	10,3%	11,0%
40-49	1.719	322	1.397	54,4%	33,0%
50-59	1.949	174	1.775	29,4%	41,9%
>=60	553	32	521	5,4%	12,3%
Total general	4.825	592	4.233		

PLANTILLA POR RANGO DE EDAD 2020					
Rango Edad	Total general	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
<20	1	0	1	0,0%	0,01%
20-29	129	1	128	0,2%	3,0%
30-39	456	42	415	7,2%	9,8%
40-49	1.621	313	1.308	54,1%	30,9%
50-59	1.963	184	1.780	31,7%	42,1%
>60	640	40	601	6,8%	14,2%
Total general	4.810	579	4.231		

Como puede observarse, no hay apenas diferencia entre los datos de 2019 y 2020. En el caso de las mujeres tiene su pico en el intervalo de 40 a 49 años mientras que en los hombres lo tiene en el de 50 a 59 años. Tal y como se ha comentado en anteriores apartados, ello se debe a que en el caso de los hombres existe mayor ocupación en el colectivo Infoca, cuya contratación en los inicios de la entidad fue muy alta. Sin embargo, la mayor presencia de la mujer en otros departamentos cuya contratación fue más escalonada, hace que su rango de edad en general sea menor.

La plantilla por debajo de los cuarenta años, tanto en mujeres como en hombres no llega al 13% del total, situación que se explica por las restricciones en la nueva contratación que se establecieron a partir de 2011.

2.1.2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN

En los Estatutos de la Agencia se establece que los órganos de gobierno y dirección de la Agencia son los siguientes:

- a) Presidencia
- b) Vicepresidencia
- c) Consejo Rector
- d) La Dirección Gerencia

El Consejo Rector es el órgano superior de la Agencia, que ostenta la alta dirección, gobierna la entidad y establece las directrices de actuación de la misma, de conformidad con las emanadas de la Consejería competente en materia de medio ambiente y agua. Está integrado por las personas que ostenten la Presidencia y Vicepresidencia de la Agencia que, respectivamente, ejercerán también la Presidencia y la Vicepresidencia del Consejo Rector y por las Vocalías. Éstas corresponderán a:

- a) Las personas titulares de los órganos directivos centrales de la Consejería competente en materia de medio ambiente y agua.
- b) Cinco representantes, con rango al menos de Dirección General, de las Consejerías que tengan atribuidas las competencias en materia de Hacienda, administración pública, minas, agricultura y turismo, que serán designados, por tiempo indefinido, por las personas titulares de las respectivas Consejerías.
- c) La persona que ostente la Dirección Gerencia de la Agencia

Asimismo, según se indica en Reglamento de Régimen Interior de la Agencia en su artículo 24, vigente para los datos del diagnóstico, la Dirección Gerencia estará asistida en su gestión por el Comité de Dirección, que estará integrado por las personas que ejerzan en los Servicios Centrales funciones directivas, bajo la dependencia directa de la Dirección Gerencia. Además establece que el Comité de Dirección podrá ser ampliado, cuando así se estime conveniente por la Dirección Gerencia, con la integración en el mismo de los Gerentes Provinciales u otros mandos de los servicios centrales y de las Gerencias provinciales.

La representación por sexos en los órganos de decisión de la Agencia, tanto el Consejo Rector como el Comité de Dirección ampliado, es la siguiente:

ORGANOS DE DECISIÓN 2019					
ORGANOS DE DECISIÓN	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Consejo Rector	14	6	8	42,9%	57,1%
Comité de Dirección	19	4	15	21,1%	78,9%
Total	33	10	23	30,3%	69,7%

ORGANOS DE DECISIÓN 2020					
ORGANOS DE DECISIÓN	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Consejo Rector	14	6	8	42,9%	57,1%
Comité de Dirección	19	3	16	15,8%	84,2%
Total	33	9	24	27,3%	72,7%

Como puede observarse, el porcentaje de representación por sexos en el Consejo Rector es prácticamente del 50% en ambos años, mientras que en el Comité de Dirección, el porcentaje de hombres representa el 79% en 2019 y el 84% en 2020.

2.1.3 REPRESENTACIÓN SINDICAL

El artículo 63 del Estatuto del Trabajador establece que el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores/as.

Asimismo el mismo artículo indica que sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En nuestra Agencia, y tras acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, los comités de empresa corresponden al ámbito territorial provincial, incluyendo los distintos centros de trabajo que puedan existir en cada provincia.

La constitución del comité intercentros viene regulado en el artículo 12 del Convenio Colectivo indicando lo siguiente: “Para el desarrollo de las relaciones laborales y la acción sindical del ámbito regional y de toda la Agencia , se constituyen conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores un Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará formado por 13 miembros guardando la proporcionalidad de las distintas secciones sindicales en función de los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la Agencia, correspondiendo a las mismas la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes entre los miembros de los comités de Empresa”

Los datos de representación sindical desagregados por hombres y mujeres y por anualidad, son los siguientes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL 2019		
RT	Nº	%
Mujeres	22	11,0%
Hombres	178	89,0%
Total general	200	

REPRESENTACIÓN SINDICAL 2020		
RT	Nº	%
Mujeres	22	11,0%
Hombres	178	89,0%
Total general	200	

Como puede observarse, la relación entre hombres y mujeres en la representación sindical de la Agencia es cercana al 90% a favor de los primeros, no habiendo variado entre los años 2019 y 2020. Estos datos reflejan una proporción similar a la del total de la plantilla, y se pueden explicar por la “masculinización” histórica del sector mayoritario de la Agencia que representa la Intervención en Incendios Forestales y otras Emergencias (INFOCA).

2.1.4 ÓRGANO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se indica en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la Agencia, en su artículo 3.5, es competencia de este órgano la “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.”

La composición de la Comisión de Igualdad en cuanto a género es la siguiente:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
RT	4	80 %	1	20 %	5
RA	3	60 %	2	40 %	5
TOTAL	7	70 %	3	30 %	10

La presencia femenina total en esta comisión es del 70%, siendo el 80% entre los/las representantes de los/las Trabajadores/as y el 60% en la Representación de la Agencia. Estos datos superan ampliamente el porcentaje indicado en el artículo 4 del Reglamento antes indicado, que indica que debe garantizarse “al menos el 40% de representación femenina, de cada una de las dos partes que lo representan”.

2.2 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La provisión de puestos en la AMAYA se rige por lo dispuesto en el Capítulo III “Provisión de puestos de trabajo y Movilidad” del Título V “Ordenación de la Actividad profesional” del Estatuto Básico del Empleado Público y lo establecido en el I Convenio Colectivo AMAYA en su capítulo VI de Selección del Personal, Provisión de Puestos y Promoción Profesional, así como a lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Régimen Interior de la Agencia.

Asimismo la Instrucción conjunta 1/2018 de 30 de mayo de la Dirección General de Planificación y evaluación de la Dirección General de Presupuestos establece los criterios generales y los procedimientos de aplicación para la contratación de personal con carácter indefinido y temporal por las entidades del sector público andaluz.

Por su parte, el convenio colectivo en vigor articula la selección del personal, provisión de puestos y promoción profesional en el capítulo VI, artículos del 19 al 28.

2.2.1 CRITERIOS, MÉTODOS Y/O PROCESOS UTILIZADOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La provisión de puestos se llevará a cabo de forma interna o de forma externa cuando la cobertura del puesto haya quedado desierta de forma interna, y una vez agotados todos los procedimientos.

◆ Cobertura de puestos a nivel interno

La provisión de puestos con personal de la Agencia pueden llevarse a cabo a través de:

- Concursos internos:

Se realiza mediante procesos de traslado y promoción, atendiendo a este orden y respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Pueden participar en el concurso de traslado las personas pertenecientes al mismo grupo profesional y puesto, en las que concurran los requisitos del perfil solicitado, y en promoción los/as trabajadores/as del mismo grupo o grupo inferior que cumplan con las características y requisitos del puesto a cubrir.

- Libre designación:

La libre designación consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de aquellos puestos a cubrir que exijan, en algún grado, la asunción de una mayor responsabilidad. Como Órgano competente, la Dirección de la Agencia podrá proveer mediante convocatoria pública entre los/as empleados/as de la Agencia, puestos de libre designación que será limitado a aquellos puestos de especial responsabilidad y confianza.

En estos puesto de libre designación se llevará a cabo elmismo procedimiento que para las plazas anteriores, pero una parte del baremo del concurso de méritos consistirá en una entrevista personal que podrá puntuar entre el 25-50% de la puntuación total del baremo.

Quedan determinados como puestos a cubrir por esta modalidad los siguientes:

- Jefatura de Área/Coordinación Técnica.
- Jefatura de Departamento.

◆ **Contratación de personal externo**

La provisión de puestos de personal externo, una vez agotados los procedimientos internos, queda supeditada a la autorización por parte de la Consejería competente y demás normativa presupuestaria, pueden llevarse a cabo a través de:

- Concursos externos libre designación

Consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de aquellos puestos a cubrir que exijan, en algún grado, la asunción de una mayor responsabilidad.

- Oferta de Empleo Público

Para la incorporación de personal de nuevo ingreso en el Dispositivo Infoca, y atendiendo a la tasa de reposición anual, se realizan desde 2017, distintas ofertas de empleo público, reguladas por las bases correspondientes publicadas en BOJA. Estos procesos selectivos

en régimen de acceso libre permiten la incorporación de nuevo personal mediante relación laboral fija a tiempo completo y/o fija discontinua.

- Bolsa de empleo temporal

Periódicamente se constituyen bolsas de empleo temporal, para cubrir puestos del Dispositivo Infoca, con el personal que habiendo participado en la Oferta de Empleo Público, no ha tenido por su puntuación opción a asignación de plaza fija, siempre que hayan indicado en su solicitud su voluntad de ser incluidos en la citada bolsa.

- Contratación a través del Servicio Andaluz de Empleo:

Cuando no es posible la cobertura de puestos por medio de concursos internos, ofertas de empleo público o bolsa de empleo, la Agencia recurre al Servicio Andaluz de Empleo al objeto de cubrir de forma temporal vacantes producidas en el Dispositivo Infoca. Este organismo realiza el reclutamiento de candidatos, si bien la valoración y la selección se realiza desde la Agencia, atendiendo a los criterios establecidos previamente.

◆ Procedimientos

A nivel general, los procedimientos para la cobertura de vacantes se determinarán en cada convocatoria y pueden ser los siguientes:

- Mérito- Oposición: Este sistema selectivo contempla, para establecer el orden de prelación, la valoración de méritos curriculares más la realización de pruebas de capacidad, que consiste en la realización de uno o varios ejercicios teóricos y/o prácticos relacionados con el puesto al que aspira, así como test o cuestionarios de aptitud profesional.
- Méritos: Este sistema selectivo se realiza a través de un baremo de méritos, que establece un orden de prelación entre las candidaturas, teniendo en cuenta entre otros, la formación reglada, formación específica, la experiencia y la antigüedad.
- Libre Designación: Consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de aquellos puestos a cubrir que exijan, en algún grado, la asunción de una mayor responsabilidad. Como Órgano competente, la Dirección de la Agencia puede proveer mediante convocatoria pública entre los/as empleados/as de la Agencia, puestos de libre designación que será limitado a aquellos puestos de especial responsabilidad y confianza.

Cada convocatoria debe contener la siguiente información:

- a) Número y características de los puestos convocados.
- b) Requisitos exigidos a las personas aspirantes.

- c) Sistema selectivo y formas de desarrollo de las pruebas, en su caso, y de su calificación.
- d) Sistemas de valoración.
- e) Las comunicaciones sucesivas a la convocatoria, se realizan a través de correo electrónico indicado en las bases de las convocatorias, Portal del Empleado, tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo y/o web de la Agencia.
- f) Órgano, centro o unidad administrativa a que debe dirigirse la solicitud de participación.
- g) Plazos, tipo de documentos, registros, etc.
- h) Si genera Bolsa de trabajo y en su caso, la vigencia de la misma.

Los criterios de baremación se ajustan a los aspectos a valorar en cada convocatoria, atendiendo al perfil solicitado.

En los concursos de méritos-oposición las pruebas se determinan según el puesto a cubrir utilizándose en su mayoría pruebas escritas para determinar los niveles competenciales necesarios para desarrollar el puesto al que se aspira.

En el caso de los perfiles operativos del Dispositivo Infoca (B.F. Jefe de Grupo, B.F. Especialista de Prev. Y Extinción, B.F. Conductor VCI y B.F. Conductor UMMT/UNASIF), se aprueba periódicamente un procedimiento específico de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores. Dicho procedimiento incluye los criterios a valorar en el baremo (conciliación familiar, titulación, formación, experiencia), así como pruebas excluyentes (físicas, psicotécnicas y médicas).

2.2.2 VÍAS DE COMUNICACIÓN DE LOS DISTINTOS PROCESOS

Los concursos internos se publican en el portal del empleado y los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo de la Agencia y los concursos externos además en el BOJA y la web de la Agencia.

Para los reclutamientos realizados a través del Servicio Andaluz de Empleo también se informan en la página Web de este organismo.

Todos los procesos selectivos de la Agencia se publicitan en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

2.2.3 PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

La Subdirección de Recursos Humanos, junto con la representación del Centro Directivo que promueve la vacante, determinará los requisitos y méritos valorables con sus correspondientes pesos en cada una de las convocatorias, dependiendo de las características de la vacante a cubrir, que se concreta y publica en un baremo anexo a cada convocatoria.

Para los sistemas selectivos distintos del de libre designación, se constituye un Comité de Selección como Órgano colegiado de carácter técnico, compuesto por un número impar de miembros, superior o igual a tres, designados por la Subdirección de Recursos Humanos, debiendo pertenecer al Grupo igual o superior al exigido para cada uno de los puestos convocados. Un tercio de sus miembros debe formar parte del Centro Directivo que promueve la vacante.

En el funcionamiento de cada comité, deben regir los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, buscando en su composición la paridad entre mujer y hombre.

Cada titular tiene un voto y los acuerdos deben alcanzarse por mayoría.

El Comité de Selección vela por la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de imparcialidad y objetividad, con el fin de garantizar la mejor adecuación de las personas que obtengan los puestos y sus miembros deben tener en consideración el Plan de Igualdad y cuantas normas y protocolos apliquen en la Agencia en cuestión de género, acoso, discapacidad u otros.

Las Organizaciones Sindicales están presentes en el Comité de Selección, con voz pero sin voto.

Los datos correspondientes a la provisión de vacantes en las anualidades 2019 y 2020 son los siguientes:

DATOS PROVISION DE VACANTES	2019				
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
CONCURSOS INTERNOS	7	7,3	89	92,7	96
CONCURSOS EXTERNOS	1	100,0	0	0,0	1
OEP	0	0,0	0	0,0	0
BOLSA	9	1,8	501	98,2	510
SAE	20	8,5	214	91,5	234
TOTAL	37	4,4	804	95,6	841

DATOS PROVISION DE VACANTES	2020				
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
CONCURSOS INTERNOS	13	8,3	144	91,7	157
CONCURSOS EXTERNOS	0	0,0	1	100,0	1
OEP	0	0,0	120	100,0	120
BOLSA	15	1,3	1105	98,7	1120
SAE	0	0,0	0	0,0	0
TOTAL	28	2,0	1370	98,0	1398

(*Estos datos corresponden a personas contratadas)

Estas cifras reflejan que más del 95 % de las plazas se han cubierto con hombres, siendo el porcentaje de mujeres muy bajo. Esta circunstancia se explica por la limitación de las contrataciones temporales (por Bolsa de Empleo o por el Servicio Andaluz de Empleo) a casos

excepcionales y para cubrir necesidades urgentes que no puedan ser atendidas por el personal laboral fijo, según lo indicado en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía de las anualidades 2019 y 2020. Esto condiciona las contrataciones dentro de la Agencia a la cobertura de las vacantes que se producen dentro del Dispositivo Infoca que, como ya se ha mencionado, está claramente masculinizado y con poca presencia femenina.

Asimismo las convocatorias de Oferta de Empleo Público en estas anualidades también se circunscriben al Dispositivo Infoca, concretamente a los puestos de B.F. Especialista de Prevención y Extinción, B.F. Conductor Autobomba, B.F. Conductor UMMT, B.F. Vigilante y Operador de Consola.

En lo referente a los concursos internos realizados en la Agencia, el 61% en 2019 y el 75% en 2020 de ellos corresponden también al colectivo Infoca, concretamente al Concurso anual de los grupos profesionales II y III.

Si limitamos el análisis a la provisión de vacantes externas al Dispositivo Infoca, entonces la diferencia en la asignación de plazas entre mujeres y hombres se reduce significativamente, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico:



Dentro del grupo de personas que no pertenecen al Dispositivo Operativo de Infoca, el porcentaje de mujeres que han obtenido una plaza por concurso es del 24,4%, acercándose a la proporción de presencia de mujeres en estos puestos respecto al total, que en las anualidades de 2019 y 2020 es de aproximadamente el 30%.

2.3 FORMACIÓN

La Agencia, tal y como queda recogido en su Convenio Colectivo, establece que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Agencia y es el instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para el desarrollo profesional.

El objetivo de la formación es mejorar los conocimientos y capacidades de las personas para su desarrollo personal y profesional, alineándolos a los objetivos establecidos en el Plan estratégico de la Agencia. Por ello la formación ha de abordarse de forma continuada con el objetivo de la profesionalidad de las personas al servicio de la Agencia, debiéndose mantener programas de actualización y desarrollo de las competencias de las personas para promover los conocimientos técnicos, así como la conciencia de servicio público y el compromiso profesional con la Agencia, constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal, promoviendo un sistema de formación orientado a la cualificación y adaptación de los/as trabajadores/as a las nuevas tecnologías y a la cultura de la sostenibilidad. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la colaboración de los órganos de representación de los/as trabajadores/as en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración, que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

La Agencia promueve la formación continua de su personal, de manera objetiva y atendiendo en cada momento a las propias necesidades y de la organización, favoreciendo siempre el desarrollo de la carrera profesional y de la misma manera se compromete con la realización de prácticas formativas para el personal de nueva incorporación, en caso de movilidad o de cobertura de puesto por concurso interno. También contrae el compromiso de reconocer la formación de sus trabajadores/as como elemento fundamental para el desarrollo en todos sus ámbitos de actuación y garantizando la igualdad de oportunidades para todos sus trabajadores/as.

Asimismo la Agencia define y elabora las líneas estratégicas de la formación, junto con la participación de los representantes de los trabajadores, mediante un Plan de Formación Bidual. La programación de este Plan se evalúa en la Subcomisión de Formación, con la intención de mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y la promoción profesional del personal, siendo esta Subcomisión, la encargada de la gestión y control de los planes de formación que elabora la Agencia para su personal.

Los planes de formación quedan circunscritos a los planes estratégicos de la Agencia, para ello, el Plan de Formación invita a que el personal de la Agencia se convierta en protagonista de su propia formación incorporando, la innovación, la gestión del conocimiento y el enfoque de género.

Estos objetivos quedan definidos en los siguientes epígrafes:

1- Implantar el Programa de Formación “Ningún trabajador/a sin oferta formativa”:

Todos los trabajadores/as de la Agencia deben recibir como mínimo 20 horas de formación virtual y/o presencial, anualmente de promedio, durante el tiempo de vigencia del programa de gestión.

2- Afianzar como elemento esencial de aprendizaje y desarrollo la plataforma de formación online:

Consolidar el número de horas impartidas virtualmente.

Las acciones formativas presenciales se imparten dentro del horario laboral, favoreciendo la asistencia del alumnado/a.

3- Adaptar la plataforma de formación virtual para proyectos de formación desde dispositivos móviles y otros proyectos formativos que requieren actualización tecnológica:

Actualización y modernización de la Plataforma de Formación online a una versión superior que permita a la Agencia abordar proyectos de formación en movilidad favoreciendo el acceso de los alumnos y alumnas a la Formación desde dispositivos móviles, así como abordar otros proyectos formativos que requieren actualización tecnológica.

4- Evaluación del Plan de Formación:

Grado de satisfacción del alumno respecto a la acción formativa impartida.

Grado de transmisión del conocimiento impartido.

5- Criterios de Selección de los alumnos/as:

Los criterios de selección de los alumnos/as quedan recogidos en el Plan de Formación.

6 - Canales de información y/o comunicación utilizados:

Quedan establecidos en el Plan de Formación vigente.

Los datos de Formación durante los ejercicios 2019 y 2020 quedan reflejados en las siguientes tablas:

* Datos calculados sobre el total de la plantilla por sexo.

DATOS FORMACIÓN EJERCICIO 2019					
Epígrafe	Total	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
N.º de personas inscritas	3.708	417	69,5	3.291	78,4
N.º medio de cursos por alumno	5	3		5	
Media de horas dedicadas a la formación por persona	162	95		169	
N.º de horas totales de formación	562.657	32.445		530.212	
% horas virtuales sobre el total	95				
N.º de personas que han recibido ayudas para formación externa (PIF)	17	4	0,7	13	0,3
N.º de alumnos por área de contenidos					
Incendios Forestales	7.183	236		6.947	
Prevención Riesgos Laborales	8.888	787		8.101	
Otros contenidos (Educación ambiental, informática, comunicación, SIG, Espacios Naturales)	1.196	155		1.041	
N.º de alumnos por datos de puestos					
Dirección/jefatura/coordinación	90	30		60	
Personal INFOCA	14.933	398		14.535	
Analistas, auxiliares, técnicos, operarios...	2.244	750		1.494	

DATOS FORMACIÓN EJERCICIO 2020					
Epígrafe	Total	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
N.º de personas inscritas	4572	450	75,0	4.122	98,1
N.º medio de cursos por alumno	6	3		7	
Media de horas dedicadas a la formación por persona	177	87		186	
N.º de horas totales de formación	760.435	32.896		727.539	
% horas virtuales sobre el total	97				
N.º de personas que han recibido ayudas para formación externa (PIF)	22	6	1,0	16	0,4
N.º de alumnos por área de contenidos					
Incendios Forestales	13.424	231		13.193	
Prevención Riesgos Laborales	11.668	526		11.142	
Otros contenidos (Educación ambiental, informática, comunicación, SIG, Espacios Naturales)	4.052	757		3.295	
N.º de alumnos por datos de puestos					
Dirección/jefatura/coordinación	151	60		91	
Personal INFOCA	25.823	569		25.254	

Los porcentajes se han calculado sobre el total de la plantilla por cada sexo, de modo que es % de mujeres/hombres sobre el total de mujeres/hombres de la plantilla.

Derivado de la situación sanitaria pandémica acontecida, observamos que el número de personas, que han recibido formación durante el ejercicio 2020 es superior a la recibida en el año 2019. Un factor importante, en este incremento, ha sido el trabajo no presencial que tuvo que implantarse para un elevado porcentaje de trabajadores. Esta forma de trabajo a distancia, ha favorecido la iniciativa de los trabajadores de la Agencia a inscribirse en cursos de formación online, aspecto que ya se había propiciado con anterioridad considerando que dentro del horario laboral se podían dedicar un determinado número de horas anualmente para esta formación.

Otro dato a destacar es el continuo crecimiento de la formación en modalidad virtual frente a la presencial. Esta modalidad, permite llegar a un mayor número de alumnos de manera igualitaria y minimizar los costes.

El número de personas que han recibido ayudas para Planes de Formación Individual es muy similar en ambos ejercicios (2019-2020), con un mayor porcentaje de mujeres respecto al total de las mismas, frente al de hombres respecto al total de los mismos.

- - Año 2019: 0,7% de mujeres frente al 0,3% de hombres
- - Año 2020: 1% de mujeres frente al 0,4% de hombres

En relación a los alumnos que han recibido formación según el Área de Contenidos, podemos observar que las dos grandes áreas continúan siendo lideradas por Incendios Forestales y

Prevención de Riesgos Laborales, sin duda en consonancia con la actividad mayoritaria que desarrolla la Agencia. Sin embargo, durante el año 2020, se han impartido mayor número de acciones formativas con contenidos didácticos de diferentes categorías (Contabilidad Presupuestaria, Gestión de Situaciones Críticas, Desarrollo Sostenible, Ley de Contratos, LOPD, Teletrabajo, Programa "Archiva"...), lo que ha permitido que la formación haya llegado a un mayor número de colectivos, diversidad profesional, mayor especialización y un aumento en el número de inscripciones por parte de las mujeres.

Analizando la formación por Puesto de Trabajo, se observa de 2019 a 2020 un crecimiento del número de alumnos formados en todos los puestos.

El incremento de cursos en modalidad virtual junto a la auto-inscripción, permite la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la libre elección de la formación.

En relación a la formación específica en Igualdad, esta se ha centrado en contenidos relacionados con el Acoso Laboral y los incluidos en el Código Ético de la Agencia. Los datos para estos dos últimos años han sido los siguientes:

Los porcentajes de participación por sexos se encuentran muy igualados y se constata un incremento en la participación durante el ejercicio 2020, si bien este dato respecto al total de los trabajadores/as, apenas supera el 10% de la plantilla.

Por grandes grupos, esta formación se ha distribuido según las siguientes tablas:

AÑO 2019					
Código Ético (Acoso Laboral)	DESCRIPCIÓN PUESTO	Mujeres	%	Hombres	%
	Dirección/Jefatura/Coordinación	0	0,0%	0	0,0%
	Personal Infoca	7	1,2%	118	2,8%
	Analistas, auxiliares, técnicos, operarios.....	16	2,7%	20	0,5%
	TOTAL	23	3,9%	138	3,3%

AÑO 2020					
Código Ético (Acoso Laboral)	DESCRIPCIÓN PUESTO	Mujeres	%	Hombres	%
	Dirección/Jefatura/Coordinación	3	0,5%	3	0,1%
	Personal Infoca	12	2,0%	266	6,3%
	Analistas, auxiliares, técnicos, operarios.....	50	8,3%	84	2,0%
	TOTAL	65	10,8%	353	8,4%

AÑO 2020					
Prevención Acoso Laboral	DESCRIPCIÓN PUESTO	Mujeres	%	Hombres	%
	Dirección/Jefatura/Coordinación	0	0,0%	2	0,0%
	Personal Infoca	11	1,8%	335	8,0%
	Analistas, auxiliares, técnicos, operarios.....	35	5,8%	54	1,3%
	TOTAL	46	7,6%	391	9,3%

Destaca, ligeramente, la presencia de mandos de la Agencia en esta formación durante el 2020, en sintonía con el incremento en los otros grandes colectivos.

2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según se refleja en el Convenio Colectivo en vigor se entiende por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo, fijo discontinuo, indefinido e indefinido no fijo, accede a un puesto diferente dentro del mismo grupo o de uno superior en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que cumplan los requisitos exigidos para acceder al puesto de que se trate (artículo 23).

Se establecen dos tipos de promociones internas:

a) Promoción horizontal o intragrupo, en la que se podrá ascender de nivel dentro de un mismo grupo o a otro puesto dentro del mismo grupo teniendo en cuenta los procedimientos, pruebas selectivas y requisitos recogidos en el reglamento.

b) Promoción vertical o intergrupo, en la que se podrá ascender en la estructura de grupos profesionales, promocionando de uno de menor grado a otro de grado superior, teniendo en cuenta los requisitos académicos del grupo, procedimientos, pruebas selectivas y requisitos recogidos en el Reglamento de promoción.

En los años 2019 y 2020 se han realizado los siguientes procesos de promoción:

1. Concursos Internos para cubrir puestos concretos al amparo de los artículo 22 y 23 del Convenio Colectivo y del punto cuarto a) del acta final de la Comisión Negociadora por la que se aprueba dicho convenio, del 31 de octubre de 2018.
2. Concursos Anuales de cobertura de vacantes en Infoca, incluida la opción de conversión de categoría de B.F. Conductor Op. Autobomba y B.F. Conductor de Vehículo de Retén a B.F. Especialista Prev. Y Extinción, de acuerdo con el punto cuarto a) del acta final de la Comisión Negociadora por la que se aprueba el I Convenio Colectivo, del 31 de octubre de 2018.
3. Promociones derivadas de la Disposición Transitoria 3ª del I Convenio Colectivo de AMAYA, incluyendo los procesos de Diciembre 2019, Abril 2020, Agosto 2020, Noviembre 2020 y Diciembre 2020.
4. Reconocimiento de puesto por la realización de Trabajos de Superior Categoría de acuerdo con el punto Segundo del acta final de la Comisión Negociadora citada anteriormente.

Siendo que los dos primeros casos ya han sido contemplados dentro del apartado de Procesos de Selección y Contratación, incluimos en este apartado solo los que no implican una convocatoria de selección para la cobertura de vacantes, sino simplemente un asenso en el grupo y/o nivel del trabajador/a o bien el reconocimiento de una función que ya venía realizando.

Ambos procesos han finalizado, sin que se reanuden en anualidades posteriores ya que las posibles promociones que se lleven al amparo del Convenio Colectivo, se realizarán a través de la participación en concursos internos.

2.4.1 CRITERIOS, MÉTODOS Y/O PROCESOS UTILIZADOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

El Convenio Colectivo indica en su Disposición Transitoria Tercera, de Desarrollo Profesional que: “Adicionalmente al sistema de promoción profesional recogido en este convenio, se establecerá anualmente un porcentaje del presupuesto de la Agencia, en función de la disponibilidad presupuestaria que estará financiado con fondos adicionales previstos en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, para el desarrollo profesional con objeto de alcanzar el nivel de referencia establecido para cada puesto. Para ello, la COMVI establecerá un procedimiento y sistema de valoración objetiva que permita que las personas empleadas de la Agencia puedan desarrollarse profesionalmente desde su propio puesto de trabajo. Esta medida se activará en 2019, estando prevista su finalización en el ejercicio 2020”.

Con todo, la COMVI, reunida el 4 de julio de 2019, aprobó el protocolo que dio lugar a las promociones derivadas de la citada Disposición Adicional Tercera, determinando que la evaluación se efectuaría mediante la valoración de la formación destinada la capacitación profesional de las personas incluidas en el proceso. En dicho protocolo establecían los requisitos, la acreditación de la formación, las materias formativas y los plazos.

Al amparo de este protocolo se realizaron 5 procesos con un total de 863 promociones:

- Diciembre de 2019, con 337 promociones
- Abril de 2020, con 64 promociones
- Agosto de 2020, con 229 promociones
- Noviembre de 2020, con 184 promociones
- Diciembre de 2020, con 49 promociones

Además hay que añadir dentro de este apartado de Promoción Profesional, los procesos de reconocimiento de puesto por la realización de Trabajos de Superior Categoría de acuerdo con el punto Segundo del acta final de la Comisión Negociadora por la que se aprueba el I Convenio Colectivo de la AMAYA, en el que se indica: “(...) se procederá a la revisión de aquellos trabajadores que teniendo reconocido a esta fecha la realización de Trabajos de Superior Categoría procediese el reconocimiento del puesto realmente desempeñado, conforme a la normativa laboral, siempre que el puesto ocupado se encuentre vacante y no corresponda a la cobertura por reserva de puesto del su titular”.

A través de este reconocimiento se realizaron 116 ascensos.

2.4.2 VÍAS DE COMUNICACIÓN DE LAS PROMOCIONES

Los procesos de promoción se publican en el portal del empleado, en el apartado de las noticias del día y en las secciones de RRHH así como en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, donde se especifican y pueden descargar los criterios y plazos para la presentación de

la información pertinente. También se publican en los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo.

2.4.3 PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN

Las personas que han intervenido en los procesos de promoción a nivel organizativo son los trabajadores y responsables de la Subdirección de Recursos Humanos, con el apoyo de los responsables de las líneas operativas y de las oficinas provinciales para dirimir cuestiones técnicas.

2.4.4 DATOS DESAGREGADOS RELATIVOS A LAS PROMOCIONES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR UNIDAD ORGANIZATIVA Y GRUPOS PROFESIONALES

El total de promociones producidas en los años 2019 y 2020 en aplicación de la Disposición Transitoria 3ª y del Reconocimiento de puesto por la realización de Trabajos de Superior Categoría se refleja en la siguiente tabla:

PROMOCIONES 2019 y 2020	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Disposición Transitoria 3ª Diciembre 2019	143	24%	194	5%
Disposición Transitoria 3ª Abril 2020	13	2%	51	1%
Disposición Transitoria 3ª Agosto 2020	81	14%	148	4%
Disposición Transitoria 3ª Noviembre 2020	75	13%	109	3%
Disposición Transitoria 3ª Diciembre 2020	18	3%	31	1%
Reconocimiento Trabajos Sup. Categoría 2019	9	2%	107	3%
Total general	339	57%	640	15%

(datos no desagregados por años dado que se trata de procesos únicos que no se repetirán en las próximas anualidades)

El porcentaje de mujeres promocionadas, respecto al total de su plantilla, es claramente superior al de los hombres, aunque el total numérico sea inferior dada la masculinización de la plantilla. Corresponde aproximadamente al de la composición de la plantilla en general, oscilando poco en los distintos procesos, salvo en el Reconocimiento de Trabajos de Superior Categoría, ya que muchos de los casos incluidos en esta modalidad correspondían al Colectivo Infoca

La tabla anterior refleja las promociones realizadas, independientemente de los casos en los que una misma persona haya podido participar en distintos procesos. Con el fin de determinar el número de mujeres y hombres promocionados, se muestran en el siguiente cuadro a modo de resumen los datos de personas promocionadas por sexo y grupo profesional, y seguidamente desagregados por Grupo y Nivel.



PERSONAS PROMOCIONADAS POR GRUPO PROFESIONAL EN 2019 y 2020					
GRUPO PROF.	TOTAL	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres
Grupo I	575	232	73%	343	63%
Grupo II	59	0	0%	59	12%
Grupo III	97	13	8%	84	3%
Grupo IV	1	1	4%	0	0%
Total general	732	246	42%	486	11%

(El porcentaje se ha calculado en base a la media de las anualidades 2019 y 2020 para total de mujeres y hombres de cada grupo profesional.)

El número de promociones de mujeres en todos los grupos menos en el II, supera al de hombres. El dato del grupo IV no es relevante ya que sólo hay 1 promoción correspondiente a una mujer.

PROMOCIONES POR GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO EN 2019				
Grupo	Nivel	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
Fuera Convenio	Coordinador Provincial	1	4	5
	Director/a	1	1	2
	Subdirección	0	2	2
Fuera Convenio		2	7	9
Grupo 1	Nivel 2	0	1	1
	Nivel 3	0	1	1
	Nivel 4	67	77	144
	Nivel 5	70	85	155
	Nivel 7	5	16	21
	Nivel 9.1	1	3	4
Grupo 1		143	183	326
Grupo 2	Nivel 6	0	16	16
	Nivel 7	0	1	1
	Nivel 8	0	2	2
	Nivel 10	0	41	41
Grupo 2		0	60	60
Grupo 3	Nivel 9.1	4	1	5
	Nivel 10	3	104	107
	Nivel 11	0	6	6
	Nivel 13	2	0	2
	Nivel 14	2	15	17
Grupo 3		11	126	137
Grupo 4	Teleoper. Nivel 14	1	0	1
Grupo 4		1	0	1
Total		157	376	533

PROMOCIONES POR GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO EN 2020				
Grupo	Nivel	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
Fuera Convenio	Coordinador Provincial	0	2	2
	Fuera de Convenio		0	2
Grupo 1	Nivel 1	6	3	9
	Nivel 2	4	12	16
	Nivel 4	166	272	438
	Nivel 5	0	1	1
Grupo 1		176	288	464
Grupo 2	Nivel 6	0	11	11
	Nivel 7	0	3	3
	Nivel 8	1	4	5
Grupo 2		1	18	19
Grupo 3	Nivel 9	4	2	6
	Nivel 11	1	12	13
Grupo 3		5	14	19
Total		182	322	504

2.5 CONDICIONES DE TRABAJO.

2.5.1 JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO, Y TRABAJO A TURNOS.

La jornada laboral así como los horarios se regulan en la Agencia de acuerdo a lo indicado en el capítulo X del Convenio Colectivo.

Como norma general, los horarios se ordenarán respetando los mínimos siguientes (artículo 53 del Convenio Colectivo):

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las diez horas diarias, dedicándose 45 minutos a la comida por cuenta del/la trabajador/a, salvo horarios de cobertura de turnos y personal con jornadas especiales.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, 12 horas.
- Que la distribución de las jornadas se concentre preferentemente en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de fin de semana.
- Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos, y cuando ello no sea posible por las características propias del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo turnos predeterminados de fin de semana y trabajadores/as con jornada especial, en cuyo caso los descansos se podrán regular en períodos acumulados de hasta 14 días.

Además en el mismo artículo se regula que “el personal podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria con los límites establecidos en la Ley, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones...”

Como principales datos a tener en cuenta en el presente plan, podemos citar que, con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo es continuada en horario de mañana y con una duración de 35 horas de promedio semanal, que a efectos de su realización pueden compensarse en períodos de cómputo anual. Sin embargo para los puestos de responsabilidad y especial dedicación, se demanda una mayor presencia laboral, con una jornada mínima de 37 horas y 30 minutos, si bien puede extenderse si resulta necesario para el adecuado desempeño de su puesto. Para el personal fuera de convenio, la jornada laboral aumenta de 35 a 40 horas semanales, manteniéndose el resto de medidas de flexibilidad laboral.

En general la distribución de la jornada se realiza de manera irregular y flexible a lo largo del año en función de las necesidades de las distintas actividades y servicios de la Agencia.

El horario habitual de la jornada en la Agencia es de 7 horas para todas las categorías, y de hasta 11 horas y 30 minutos continuas en funciones de coordinación de medios aéreos, o turnos de día completo en Bases BRICA, CEDEFOS y COP/COR, en período de alto riesgo.

El tramo de horario obligatorio genérico en oficinas es de 9.30 a 13.30 horas de lunes a viernes. El resto de la jornada presencial se realiza con los siguientes márgenes de flexibilidad en entrada y salida:

- Margen de flexibilidad de entrada de lunes a viernes de 7:30 a 9:30 horas.
- Margen de flexibilidad de salida para los días lunes y martes, hasta las 19:30 horas, y para los miércoles, jueves y viernes hasta las 17 horas.

Durante los meses de Julio y Agosto la flexibilidad de salida de lunes a viernes se prolonga hasta las 17 horas.

2.5.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.

El Capítulo V “Clasificación Profesional” de actual Convenio Colectivo de la Agencia, en sus Artículos 16 - Grupos Profesionales, Artículo 17 - Catálogo de Puestos y Artículo 18 - Niveles de los Puestos regulan la Clasificación Profesional de la Agencia.

Los grupos representan, tal y como ya se indicó anteriormente en el apartado 2.1 de este documento, las asociaciones profesionales que poseen un tipo de acreditación académica formal que faculta para acceder a un determinado tipo de puesto.

El Catálogo de Puestos incluye la denominación y definición de los puestos, los grupos de clasificación profesional, niveles y las retribuciones. Cada grupo profesional incluye distintos puestos que se diferencian por la vinculación con determinadas áreas organizativas de la organización, responsabilidades, habilidades técnicas y recursos operativos y/o de gestión y que configuran un ámbito concreto funcional y de ubicación física.

Por su parte los niveles son los tramos de contenido organizativo diferenciadores del conjunto de actividades que se presentan en el Catálogo de puestos y cada uno de ellos está determinado por la función desempeñada, la actividad, productividad, así como la dificultad técnica y responsabilidad.

En lo referente a las retribuciones la Agencia se rige por lo indicado en el Convenio Colectivo en su Capítulo XIX “Retribuciones Básicas, Complementos y Pluses. Conceptos Indemnizatorios”, en los artículos 91 a 101.

De forma genérica, los salarios se distribuyen en retribuciones básicas, que se componen del salario base y el complemento de nivel, más el complemento del puesto que se desempeñe, representando estos conceptos el salario mínimo garantizado.

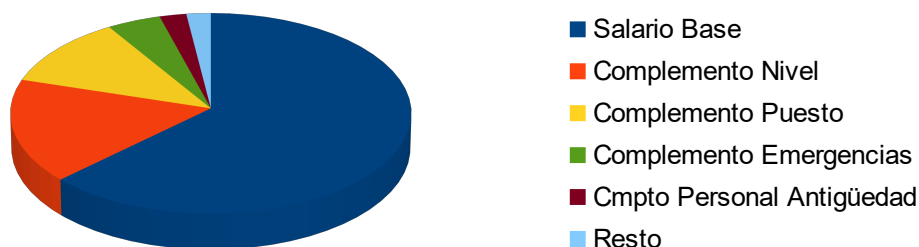
A ello hay que añadir los complementos personales (complemento personal no absorbible, complemento personal por el antiguo complemento de antigüedad y complemento personal absorbible), el complemento de emergencia ambiental y otros que puedan acordarse derivados de posibles modificaciones del catálogo de puestos.

También se establecen pluses salariales para cubrir aquellas características concretas que se producen en el desarrollo de los trabajos y que no se encuentren incluidas dentro del complemento del puesto o complemento de emergencia.

Como comentario general sobre los datos analizados es reseñable la complejidad de la estructura salarial, derivado también de la variabilidad de la actividad, y heredera (por tanto consolidada) de una heterogeneidad en la integración de diferentes plantillas, antigüedades, convenios, etc. No obstante la homogenización en conceptos que resulta del último convenio permite un análisis estructurado.

Una primera clasificación de los datos salariales de estos años permite constatar como se compone el salario por sus datos medios.

- El 62,9% lo constituye el salario base
- El 16,79% el Complemento de Nivel
- El 11,42% Complemento de puesto
- El 4,57% Complemento de emergencias
- El 2,26% Complemento de antigüedad
- Y el resto de complementos y suplidos por debajo del 1% hasta completar el 2,06% restante.



Estos conceptos relacionados vienen establecidos por convenio o derivados de la antigüedad.

En el análisis por sexos se observa por ejemplo que el Complemento de emergencias presenta una diferencia muy señalada con un valor promedio muy superior para los hombres de la plantilla derivado de definición del complemento y la gradación hacia los puesto operativos de intervención en emergencias ocupados mayoritariamente por hombres.

A continuación (al igual que en el resto de las tablas de este apartado) se muestran desagregados por sexo los datos de diferentes complementos así como el sexo que tiene una mayor retribución según el concepto y el porcentaje en que uno es mayor que el otro.



CONCEPTO	F	M	Total Resultado	Sexo	% Dif
Cmpto Personal Antigüedad	1.577,98	869,76	947,37	F	81,43 %
Cmpto Transitorio Ad Personam	1.469,97	2.062,23	2.031,47	M	40,29 %
Comp Pers AMAYA	1.099,46	745,15	818,73	F	47,55 %
Comp Pers Variable	130,44	149,15	143,36	M	14,35 %
Complemento Emergencias	314,37	1.246,74	1.142,64	M	296,58 %
Complemento Nivel	7.352,10	3.802,01	4.198,95	F	93,37 %
Complemento Ocupación	8.687,54	5.858,03	6.751,56	F	48,30 %
Complemento Personal	1.551,07	2.235,58	2.121,22	M	44,13 %
Complemento Personal Absorbible	1.782,03	1.363,36	1.372,38	F	30,71 %
Complemento Puesto	2.230,42	2.936,05	2.857,50	M	31,64 %
Compto. Pers. Absorb. Objetivo	734,70	1.495,70	1.454,88	M	103,58 %
Indem. Tras. Aloj. Manutención		7.607,42	7.607,42	M	-
Plus de Jefe de Descargo		1.548,20	1.548,20	M	-
Plus de Nocturnidad		1.097,59	1.097,59	M	-
Plus Poda Altura Línea Electri		1.236,03	1.236,03	M	-
Plus Transporte Mensual	244,02	244,07	244,06	M	0,02 %
Salario Base	19.075,11	15.254,04	15.681,96	F	25,05 %
Suplemento Cuota Colegiados	480,00	450,00	455,00	F	6,67 %

**Datos promedio de los complementos para ambas anualidades por sexo (Femenino- F y Masculino- M) y total. Sexo con valor promedio mayor (F/M). Porcentaje de la diferencia.*

En los diferentes componentes del salario hay partes establecidas por convenio que no tienen variabilidad y otras que sí son variables se pueden estructurar como:

1. Antigüedad
2. Pluses
3. Complementos no absorbibles (Cmpto Transitorio Ad Personam, Comp Pers AMAYA, Compl Pers Variable, complemento Personal)
4. Complementos Absorbibles (Complemento Personal Absorbible y Compto Pers. Absorb. Objetivo)
5. Indemnizaciones y Suplidos (Indem. Tras. aloj. Manutención y Suplemento Cuota colegiados)

Si se analizan las diferencias porcentuales por sexo en los distintos puestos para los diferentes componentes del salario se ven diferencias claras, a favor de un sexo u otro en función de los condicionantes personales de quienes pertenecen a cada puesto y sin en principio poder inferir algún tipo de discriminación en función del sexo, aunque sí una tendencia clara en algunos puestos. Por ejemplo, en el Puesto de B.F. Tco. De Prevención Social el Complemento de



antigüedad es un 37% mayor para la única mujer que pertenece a este colectivo frente al colectivo restante que son hombres.

Por el contrario en el caso de los B.F. TOP CEDEFO son los hombres del colectivo los que cobran un complemento de antigüedad en promedio mayor del 111% al de las mujeres del colectivo. Con carácter general son los hombres los que cobran unos valores promedio mayores en los complementos, como resultado de la composición real de la plantilla y a priori también por tener mayor antigüedad o ocupar tradicionalmente puestos de responsabilidad.



PUESTO	CONCEPTO	F	M	Sexo	%
Aux Medio Nat - Aux Bio	Cmpto Personal Antigüedad			6M	-
Aux Medio Nat - Aux Toma Datos	Cmpto Personal Antigüedad			2M	-
Aux Medio Nat - Capataz Cuadr	Cmpto Personal Antigüedad			1M	-
Aux. Operativ - Aux. Analista	Cmpto Personal Antigüedad	1	2	M	1043,76 %
Auxiliar Base	Cmpto Personal Antigüedad			9M	-
Auxiliar Gestión	Cmpto Personal Antigüedad	65	47	M	5,07 %
B.F. Conductor/a - Trans Retén	Cmpto Personal Antigüedad			148M	-
B.F. Conductor/a - UMMT/UNASIF	Cmpto Personal Antigüedad	1	14	F	12,01 %
B.F. Conductor/a - VEI	Cmpto Personal Antigüedad			278M	-
B.F. Encargado/a Emergencias	Cmpto Personal Antigüedad			44M	-
B.F. Especialista Brica	Cmpto Personal Antigüedad			86M	-
B.F. Especialista Forestal	Cmpto Personal Antigüedad	25	727	M	2,22 %
B.F. Especialista P y E	Cmpto Personal Antigüedad			815M	-
B.F. Jefatura Grupo Brica	Cmpto Personal Antigüedad			12M	-
B.F. Jefatura Grupo Esp. PyE	Cmpto Personal Antigüedad	1	234	F	9,56 %
B.F. Tco. De Prevención Social	Cmpto Personal Antigüedad	1	3	F	37,15 %
B.F. TOP Analista	Cmpto Personal Antigüedad	2	6	F	56,99 %
B.F. TOP BRICA	Cmpto Personal Antigüedad			9M	-
B.F. TOP CEDEFO	Cmpto Personal Antigüedad	2	33	M	111,32 %
B.F. TOP COP/COR	Cmpto Personal Antigüedad	8	15	M	33,88 %
B.F. TOP MMAA	Cmpto Personal Antigüedad	4	1	M	85,52 %
B.F. Vigilante	Cmpto Personal Antigüedad	15	56	M	1,67 %
Coordinación Técnica	Cmpto Personal Antigüedad	1	2	M	92,05 %
Coordinador Provincial	Cmpto Personal Antigüedad	2	7	F	70,05 %
Dirección Gerencia	Cmpto Personal Antigüedad			2M	-
Director/a División	Cmpto Personal Antigüedad	3	1	M	73,21 %
Esp. Operativo/a	Cmpto Personal Antigüedad	1	18	F	9,09 %
Esp. Operativo/a - Lab Avanzad	Cmpto Personal Antigüedad	3	8	F	31,38 %
Esp. Operativo/a - Laboratorio	Cmpto Personal Antigüedad	2	8	F	56,26 %
Esp. Operativo/a - MM	Cmpto Personal Antigüedad			1M	-
Esp. Operativo/a - SIA	Cmpto Personal Antigüedad			7M	-
Especialista Gestión	Cmpto Personal Antigüedad	63	55	F	52,07 %
Especialista Técnico/a	Cmpto Personal Antigüedad			22M	-
Guarda de Recursos Cinegéticos	Cmpto Personal Antigüedad			2M	-
Guarda Mayor de Recursos cineg	Cmpto Personal Antigüedad			1M	-
Guarda-Conserje	Cmpto Personal Antigüedad			9M	-
Jef Dpto B.F. Tco Supervisión	Cmpto Personal Antigüedad	2	4	M	177,52 %
Jefatura de Área	Cmpto Personal Antigüedad	8	12	M	19,43 %
Jefatura de Departamento	Cmpto Personal Antigüedad	4	9	M	80,07 %
Jefatura Técnica	Cmpto Personal Antigüedad			2M	-
Operario Base	Cmpto Personal Antigüedad	3	2	M	9,82 %
Recuperación Física	Cmpto Personal Antigüedad			1M	-
Subdirector/a	Cmpto Personal Antigüedad	1	5	F	70,52 %
Técnico/a de Gestión	Cmpto Personal Antigüedad	41	43	M	3,78 %
Técnico/a Facultativo	Cmpto Personal Antigüedad	102	224	M	30,06 %
Teleoperador/a	Cmpto Personal Antigüedad	4	11	M	7,84 %

**Datos del complemento personal de antigüedad por puestos para ambas anualidades con indicación del número de personas por sexo (Femenino- F y Masculino-M) y total. Sexo con valor promedio mayor (F/M). Porcentaje de la diferencia.*

En el caso de los pluses (Plus de jefe de descargo, Plus de nocturnidad, Plus de poda en altura línea eléctrica), hay que señalar que los puestos que los reciben son únicamente desempeñados por



hombres, con la salvedad del Plus de transporte mensual que se establece por convenio sin diferencias por sexo.

Haciendo el análisis de los valores promedio de los Complementos no absorbibles por puesto se observan diferencias entre un sexo y otro, con casos puntuales en los que las mujeres de algún colectivo cobran de promedio más que los hombres, con diferencias no muy acusadas, mientras que en la mayoría los hombres cobran más que las mujeres y con diferencias muy destacadas. Esto una vez más se explica en las condiciones particulares de las personas pero al mismo tiempo indica una situación heredada, no percibiendo por tanto desigualdad en el criterio.



PUESTO	CONCEPTO	F	M	Sexo	%
Aux Medio Nat - Aux Bio	Complementos no absorbibles	511,15	698,26	M	36,61 %
Aux Medio Nat - Aux Bio altura	Complementos no absorbibles		601,79	M	-
Aux Medio Nat - Aux inventario	Complementos no absorbibles	522,19	507,16	F	2,96 %
Aux Medio Nat - Aux Toma Datos	Complementos no absorbibles	59,05	1.049,50	M	1677,46 %
Aux Medio Nat - Capataz Cuadr	Complementos no absorbibles	55,31	279,67	M	405,64 %
Aux. Operativ - Aux. Analista	Complementos no absorbibles	59,05	280,53	M	375,12 %
Auxiliar Base	Complementos no absorbibles		1.213,90	M	-
Auxiliar Gestión	Complementos no absorbibles	152,37	287,43	M	88,65 %
B.F. Conductor/a - Trans Retén	Complementos no absorbibles		371,10	M	-
B.F. Conductor/a - VEI	Complementos no absorbibles		38,70	M	-
B.F. Encargado/a Emergencias	Complementos no absorbibles		1.190,86	M	-
B.F. Especialista Brica	Complementos no absorbibles		388,51	M	-
B.F. Especialista Forestal	Complementos no absorbibles	32,12	299,93	M	833,87 %
B.F. Especialista P y E	Complementos no absorbibles		139,08	M	-
B.F. Jefatura Grupo Esp. PyE	Complementos no absorbibles		59,63	M	-
B.F. Tco. De Prevención Social	Complementos no absorbibles	123,29	99,79	F	23,55 %
B.F. TOP Analista	Complementos no absorbibles	62,74	50,74	F	23,65 %
B.F. TOP BRICA	Complementos no absorbibles		77,94	M	-
B.F. TOP CEDEFO	Complementos no absorbibles	40,82	67,68	M	65,79 %
B.F. TOP COP/COR	Complementos no absorbibles	74,16	318,28	M	329,21 %
B.F. TOP MMAA	Complementos no absorbibles	64,09	38,10	F	68,21 %
B.F. Vigilante	Complementos no absorbibles		26,13	M	-
Coordinador Provincial	Complementos no absorbibles		986,67	M	-
Esp. Operativo/a	Complementos no absorbibles	1.577,09	2.887,04	M	83,06 %
Esp. Operativo/a - Lab Avanzad	Complementos no absorbibles	936,12	991,97	M	5,97 %
Esp. Operativo/a - Laboratorio	Complementos no absorbibles	530,00	530,26	M	0,05 %
Esp. Operativo/a - MM	Complementos no absorbibles		487,14	M	-
Esp. Operativo/a - SIA	Complementos no absorbibles		622,57	M	-
Especialista Gestión	Complementos no absorbibles	446,73	435,31	F	2,62 %
Especialista Técnico/a	Complementos no absorbibles	14,70	1.634,96	M	11025,94 %
Guarda de Recursos Cinegéticos	Complementos no absorbibles		55,53	M	-
Guarda Mayor de Recursos cineg	Complementos no absorbibles		59,00	M	-
Guarda-Conserje	Complementos no absorbibles	44,46	1.123,76	M	2427,56 %
Jef Dpto B.F. Tco Supervisión	Complementos no absorbibles	100,06	917,45	M	816,95 %
Jefatura de Departamento	Complementos no absorbibles	203,85	327,38	M	60,60 %
Jefatura Técnica	Complementos no absorbibles		756,58	M	-
Of. 1ª - Controlista Planta	Complementos no absorbibles		1.240,75	M	-
Of. 1ª - Mtto. Instalaciones	Complementos no absorbibles		1.157,12	M	-
Of. 1ª - Op. Planta	Complementos no absorbibles		4.240,31	M	-
Operario Base	Complementos no absorbibles	616,06	677,28	M	9,94 %
Operario Base - Botánico	Complementos no absorbibles	465,09	449,76	F	3,41 %
Operario Base - Cond. camión	Complementos no absorbibles		729,22	M	-
Operario Base - Vivero	Complementos no absorbibles		580,46	M	-
Técnico/a de Gestión	Complementos no absorbibles	632,47	623,56	F	1,43 %
Técnico/a Facultativo	Complementos no absorbibles	426,36	839,74	M	96,95 %
Teleoperador/a	Complementos no absorbibles	46,52	1.591,97	M	3322,11 %

**Datos promedio de los complementos no absorbibles para ambas anualidades por sexo(Femenino- F y Masculino-M). Sexo con valor promedio mayor (F/M). Porcentaje de la diferencia.*



PUESTO	F	M	Total Resultado	Sexo	%
Aux Medio Nat - Aux Bio		84	92	M	2,04 %
Aux Medio Nat - Aux Bio altura		5	5	M	-
Aux Medio Nat - Aux inventario		14	14	M	-
Aux Medio Nat - Aux Toma Datos	1	6	7	M	14,39 %
Aux Medio Nat - Capataz Cuadr	1	19	20	M	5,27 %
Aux. Operativ - Aux. Analista	2	15	17	M	2,73 %
Aux. Operativ - Aux. Instrumen		1	1	M	-
Auxiliar Base		14	14	M	-
Auxiliar Gestión	97	59	156	M	2,49 %
B.F. Conductor/a - Trans Retén		139	139	M	-
B.F. Conductor/a - UMMT/UNASIF	1	23	24	M	0,23 %
B.F. Conductor/a - VEI	3	442	445	M	1,78 %
B.F. Encargado/a Emergencias		47	47	M	-
B.F. Especialista Brica		119	119	M	-
B.F. Especialista Forestal	41	780	821	M	12,24 %
B.F. Especialista P y E	14	1749	1763	M	1,00 %
B.F. Jefatura Grupo Brica		13	13	M	-
B.F. Jefatura Grupo Esp. PyE	2	262	264	M	0,72 %
B.F. Tco. De Prevención Social	1	4	5	F	2,23 %
B.F. TOP Analista		6	6	M	-
B.F. TOP BRICA		11	11	M	-
B.F. TOP CEDEFO	4	63	67	F	2,11 %
B.F. TOP COP/COR	10	18	28	M	1,19 %
B.F. TOP MMAA	3	5	8	F	0,62 %
B.F. Vigilante	15	222	237	F	1,23 %
Coordinación Técnica	1	2	3	M	1,38 %
Coordinador Provincial	1	7	8	M	1,58 %
Dirección Gerencia		1	1	M	-
Director/a División	2	1	3	M	3,55 %
Esp. Operativo/a	2	19	21	M	15,56 %
Esp. Operativo/a - Lab Avanzad	4	13	17	F	4,12 %
Esp. Operativo/a - Laboratorio	4	16	20	F	2,11 %
Esp. Operativo/a - MM		3	3	M	-
Esp. Operativo/a - SIA		12	12	M	-
Especialista Gestión	63	63	126	F	2,69 %
Especialista Técnico/a	1	31	32	M	16,49 %
Guarda de Recursos Cinegéticos		21	21	M	-
Guarda Mayor de Recursos cineg		9	9	M	-
Guarda-Conserje	1	10	11	M	4,66 %
Jef Dpto B.F. Tco Supervisión	2	7	9	M	3,53 %
Jefatura de Área	12	11	23	M	2,64 %
Jefatura de Departamento	8	20	28	M	1,16 %
Jefatura Técnica		2	2	M	-
Of. 1ª - Controlista Planta		1	1	M	-
Of. 1ª - Mtto. Instalaciones		54	54	M	-
Operario Base	9	55	64	M	2,06 %
Operario Base - Botánico	1	10	11	F	1,77 %
Operario Base - Cond. camión		2	2	M	-
Operario Base - Vivero		1	1	M	-
Recuperación Física		1	1	M	-
Subdirección General	1		1	F	-
Subdirector/a		6	6	M	-
Técnico/a de Gestión	57	59	116	F	2,05 %
Técnico/a Facultativo	225	343	568	M	3,96 %
Teleoperador/a	5	34	39	M	8,53 %

*Datos de retribuciones totales para 2019 con indicación del número de personas por sexo(Femenino- F y Masculino-M) y total. Sexo con valor promedio mayor (F/M). Porcentaje de la diferencia.

Para los Complementos absorbibles el análisis es similar, si bien se aprecia que éstos aplican a un menor número de puestos y que las diferencias no tienen un patrón tan claro como el expuesto anteriormente.

PUESTO	Conceptos Victor	F	M	Sexo	%
Aux Medio Nat - Aux Bio	Complementos absorbibles		2.441,38	M	-
Aux Medio Nat - Capataz Cuadr	Complementos absorbibles		1.933,17	M	-
Auxiliar Gestión	Complementos absorbibles		2.038,75	M	-
B.F. Conductor/a - Trans Retén	Complementos absorbibles		2.013,86	M	-
B.F. Conductor/a - UMMT/UNASIF	Complementos absorbibles		1.013,63	M	-
B.F. Conductor/a - VEI	Complementos absorbibles		1.459,79	M	-
B.F. Especialista Forestal	Complementos absorbibles	2.386,88	1.965,12	F	21,46 %
B.F. Especialista P y E	Complementos absorbibles		1.219,92	M	-
B.F. Jefatura Grupo Esp. PyE	Complementos absorbibles		1.115,69	M	-
B.F. Tco. De Prevención Social	Complementos absorbibles		1.736,57	M	-
B.F. TOP Analista	Complementos absorbibles		1.276,27	M	-
B.F. TOP COP/COR	Complementos absorbibles	1.128,61	969,05	F	16,47 %
B.F. Vigilante	Complementos absorbibles	566,78	380,70	F	48,88 %
Esp. Operativo/a - SIA	Complementos absorbibles		3.536,22	M	-
Guarda de Recursos Cinegéticos	Complementos absorbibles		1.758,70	M	-
Guarda Mayor de Recursos cineg	Complementos absorbibles		3.936,89	M	-
Guarda-Conserje	Complementos absorbibles	360,92		F	-
Operario Base	Complementos absorbibles	697,54	804,68	M	15,36 %
Operario Base - Botánico	Complementos absorbibles		742,30	M	-
Operario Base - Cond. camión	Complementos absorbibles		382,50	M	-
Técnico/a Facultativo	Complementos absorbibles	1.945,39	2.781,08	M	42,96 %
Teleoperador/a	Complementos absorbibles	486,92	1.195,82	M	145,59 %

Del análisis de las retribuciones totales por puesto se ven también diferencias aunque mucho más leves. Por ejemplo para 2019 las mayores diferencias son menos del 16% en algunas categorías a favor de los hombres sobre las mujeres, mientras que para el caso en que las mujeres cobran más que los hombres de promedio para algún puesto esta diferencia es de algo más del 7%. De total de 55 puestos, los hombres cobran más de promedio en 43 y en 12 las mujeres, si bien hay que tener en cuenta el matiz de que en 19 de los puestos no hay presencia femenina.

Adicionalmente cabe señalar que en los casos que mayor diferencia existe en la retribución promedio entre mujeres y hombres hay un claro sesgo en cuanto al número de personas de cada sexo que ocupan esos puestos. Por ejemplo en 2020 en el puesto Especialista Técnico/a cobraron como promedio los hombres más de un 16% respecto a las mujeres, habiendo una única mujer que ocupa ese puesto. Es reseñable también que el incremento salarial promedio de 2019 a 2020 hace que estas diferencias salvo cambios de puesto se acentúen ligeramente.



PUESTO	F	M	Total Resultado	Sexo	%
Aux Medio Nat - Aux Bio	8	84	92	M	1,96 %
Aux Medio Nat - Aux Bio altura		5	5	M	-
Aux Medio Nat - Aux inventario	1	14	15	F	0,12 %
Aux Medio Nat - Aux Toma Datos	1	6	7	M	12,74 %
Aux Medio Nat - Capataz Cuadr	1	23	24	M	7,25 %
Aux. Operativ - Aux. Analista	2	12	14	M	3,60 %
Auxiliar Base		14	14	M	-
Auxiliar Gestión	99	59	158	M	1,61 %
B.F. Conductor/a - Trans Retén		143	143	M	-
B.F. Conductor/a - UMMT/UNASIF	1	19	20	M	0,09 %
B.F. Conductor/a - VEI	2	430	432	M	2,06 %
B.F. Encargado/a Emergencias		43	43	M	-
B.F. Especialista Brica		129	129	M	-
B.F. Especialista Forestal	42	747	789	M	11,04 %
B.F. Especialista P y E	16	1696	1712	M	1,38 %
B.F. Jefatura Grupo Brica		14	14	M	-
B.F. Jefatura Grupo Esp. PyE	2	271	273	M	0,79 %
B.F. Tco. De Prevención Social	1	5	6	F	2,70 %
B.F. TOP Analista	1	7	8	F	0,85 %
B.F. TOP BRICA		10	10	M	-
B.F. TOP CEDEFO	4	61	65	M	0,13 %
B.F. TOP COP/COR	10	18	28	M	2,37 %
B.F. TOP MMAA	3	5	8	F	3,37 %
B.F. Vigilante	29	149	178	M	1,14 %
Coordinación Técnica	1	2	3	M	5,44 %
Coordinador Provincial	2	7	9	F	7,19 %
Dirección Gerencia		2	2	M	-
Director/a División	4	1	5	M	4,24 %
Esp. Operativo/a	2	19	21	M	15,54 %
Esp. Operativo/a - Lab Avanzad	3	10	13	F	3,93 %
Esp. Operativo/a - Laboratorio	5	18	23	F	1,26 %
Esp. Operativo/a - MM		3	3	M	-
Esp. Operativo/a - SIA		12	12	M	-
Especialista Gestión	63	63	126	F	3,60 %
Especialista Técnico/a	1	31	32	M	15,82 %
Guarda de Recursos Cinegéticos		21	21	M	-
Guarda Mayor de Recursos cineg		9	9	M	-
Guarda-Conserje	1	10	11	M	2,77 %
Jef Dpto B.F. Tco Supervisión	2	7	9	M	3,72 %
Jefatura de Área	10	12	22	M	2,72 %
Jefatura de Departamento	5	9	14	M	5,68 %
Jefatura Técnica		2	2	M	-
Of. 1ª - Controlista Planta		3	3	M	-
Of. 1ª - Mtto. Instalaciones		61	61	M	-
Of. 1ª - Op. Planta		5	5	M	-
Operario Base	11	57	68	M	1,31 %
Operario Base - Botánico	1	9	10	F	1,22 %
Operario Base - Cond. camión		2	2	M	-
Operario Base - Vivero		1	1	M	-
Recuperación Física		1	1	M	-
Subdirección General	1		1	F	-
Subdirector/a	1	5	6	F	4,16 %
Técnico/a de Gestión	58	61	119	F	0,86 %
Técnico/a Facultativo	227	361	588	M	5,42 %
Teleoperador/a	8	21	29	M	9,18 %

*Datos de retribuciones totales para 2020 con indicación del número de personas por sexo(Femenino- F y Masculino-M) y total. Sexo con valor promedio mayor (F/M). Porcentaje de la diferencia.

Los datos recogidos para la elaboración de esta parte del diagnóstico provienen de la auditoría retributiva que conforme al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres dispone la empresa.

2.5.3 RÉGIMEN DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

El régimen de movilidades en la Agencia viene regulado en el Capítulo VII del Convenio Colectivo, concretamente en los artículos 29 a 35.

Se entiende por movilidades los mecanismos de flexibilidad una vez agotados los restantes procedimientos de cobertura de vacantes a nivel interno, por períodos no superiores a 6 meses y con carácter general se practica de mutuo acuerdo con la persona trabajadora.

Se considera igualmente la movilidad como una posibilidad que asiste a las personas trabajadoras a obtener de la Agencia el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo, teniendo preferencia en todos los casos las situaciones de conciliación familiar y vulnerabilidad recogidas en el Plan de Igualdad de la Agencia.

Pueden distinguirse dos tipos:

- Movilidades Funcionales
- Movilidades Geográficas

Además el convenio establece otras formas de movilidad como desplazamientos temporales, movilidad por disminución de capacidad o por razones objetivas, permutas o traslado por causa de violencia de género sobre la persona trabajadora.

2.5.4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En el campo de la prevención de riesgos laborales, las medidas de aplicación a la igualdad se centran en dos líneas principales:

- Elaboración de tallaje específico según sexos en los EPI.
- Análisis de riesgos y adaptación de puestos en función de condicionantes específicos de la persona, en el caso concreto de las mujeres: embarazo y lactancia, según los diferentes protocolos de vigilancia de la salud vigentes.

Respecto a la incidencia en la siniestralidad de la Agencia, que pudiera indicar una deficiente adaptación de las normas, procedimientos o medios de protección colectivos o individuales según el sexo de la persona empleada, la tabla correspondiente a los años 2019 y 2020, muestra, en principio, un menor porcentaje de accidentes por parte de las mujeres.

Los datos del global de la Agencia de los últimos dos años son los siguientes:

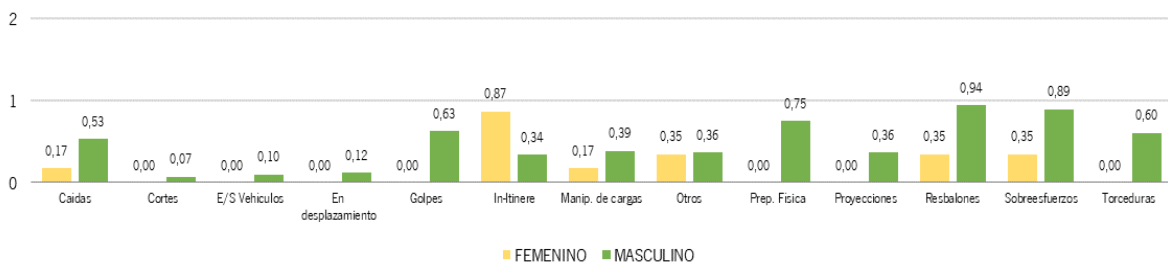
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	252	13	165	5
Porcentaje accidentes	6,1%	2,2%	3,9%	0,9%
Accidentes totales	265		170	

Por tipo de trabajo y por tipología de accidentes, los datos son los siguientes:

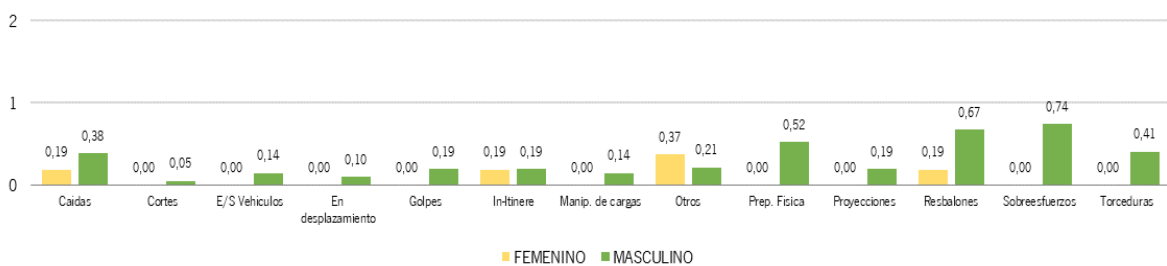
SINIESTRALIDAD 2019						
	Trabajos de Oficina		Trabajos de Campo		INFOCA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Promedio trabajadores	574	452	357	32	3.217	94
Accidentes con baja	11	7	17	0	224	6
Porcentaje accidentes	1,9%	1,5%	4,8%	0,0%	7,0%	6,4%
totales	18		17		230	

SINIESTRALIDAD 2020						
	Trabajos de Oficina		Trabajos de Campo		INFOCA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Promedio trabajadores	539	424	344	28	3.308	85
Accidentes con baja	7	0	6	0	152	5
Porcentaje accidentes	1,3%	0,0%	1,7%	0,0%	4,6%	5,9%
totales	7		6		157	

Porcentaje por tipología y sexo 2019



Porcentaje por tipología y sexo 2020



Los datos, tanto los generales como, sobre todo, los segregados por tipo de trabajo o tipología de accidentes no tienen suficiente volumen de muestra como para sacar conclusiones, dado que cualquier variación mínima puede suponer aparentemente un cambio de tendencia. Sin embargo, cabe destacar que en el caso del personal ligado a INFOCA el porcentaje de siniestralidad vinculado a hombres y mujeres se han mantenido muy parejo en los dos años analizados.

2.6 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

2.6.1 INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN.

Desde la perspectiva de este plan, sólo cabe mencionar las condiciones de la desconexión digital fuera del horario de trabajo.

La organización garantiza dicha desconexión para el personal empleado, si bien en aquellos trabajos que requieran guardias, como puede ser el INFOCA, Guardería de caza, Centro de datos, entre otros, esto resulta algo más complejo por el desconocimiento de los cuadrantes por todo el personal.

Asimismo, cabe indicar que la desconexión resulta más dificultosa en los puestos de gran responsabilidad o con un gran número de empleados a su cargo, existiendo de facto una conexión permanente a través del terminal móvil.

Esta conexión permanente puede significar un elemento disuasorio para la promoción profesional en aquellas personas con familiares a su cargo, tanto menores como adultos. Esta situación afecta tanto a hombres como a mujeres y no diferencia entre ambos sexos, si bien la realidad parece indicar que habitualmente son ellas quienes mayoritariamente renuncian a la promoción en su profesión, primando el cuidado de sus familias.

Por otro lado, cabe destacar que el fomento del trabajo online a causa de la pandemia COVID-19, por un lado ha facilitado la conciliación familiar, pero también la conexión permanente al tener acceso al área de trabajo, correo electrónico, aplicaciones corporativas, etc., desde casi cualquier dispositivo y lugar.

2.6.2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN FAMILIAR

El convenio regula en su artículo 60 los supuestos en los que los trabajadores pueden solicitar una reducción de jornada, y que son los siguientes:

- Nacimiento de hijos prematuros
- Lactancia o cuidado de un hijo menor de doce meses

- Por razones de guarda legal
- Por atender el cuidado de un familiar de primer grado
- Por cuidado de hijo o hija y personas sujetas a tutela ordinaria afectadas por cáncer u otra enfermedad grave que sean menor de edad o mayores que convivan con las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente.
- Por razón de violencia de género.
- Por recuperación de enfermedad o accidente

El número de personas con reducción de jornada por anualidad y sexo es el siguiente:

TRABAJADORES/AS CON REDUCCIÓN JORNADA 2019					
% Jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total general
<= 50%	3	0,51 %	4	0,09 %	7
>50% <= 60%	1	0,17 %	2	0,05 %	3
>60% <= 70%	1	0,17 %	1	0,02 %	2
>70% <= 80%	8	1,35 %	2	0,05 %	10
>80%	40	6,76 %	6	0,14 %	46
Total general	53	8,95 %	15	0,35 %	68

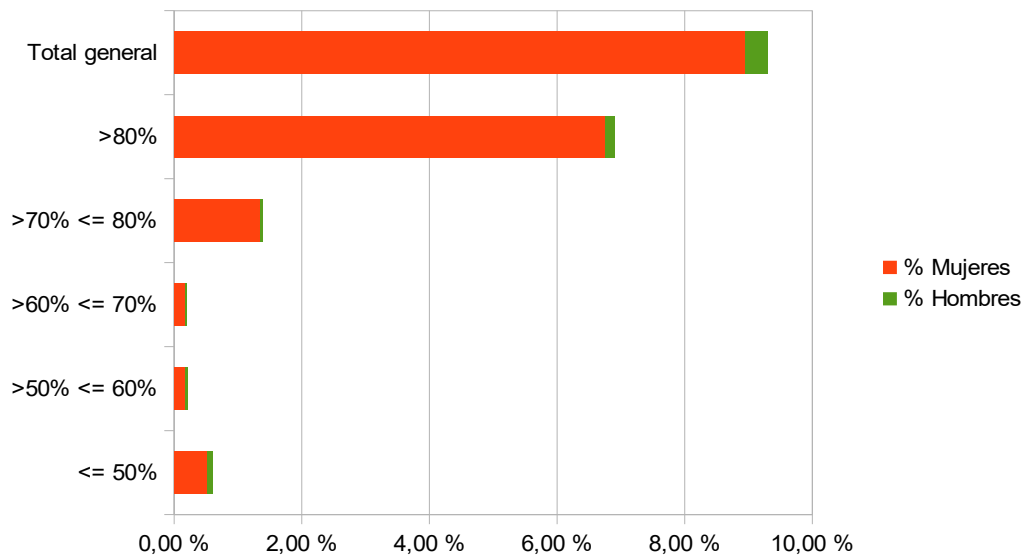
TRABAJADORES/AS CON REDUCCIÓN JORNADA 2020					
% Jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total general
<= 50%	5	0,84 %	3	0,07 %	8
>50% <= 60%	1	0,17 %	2	0,05 %	3
>60% <= 70%	1	0,17 %	1	0,02 %	2
>70% <= 80%	9	1,52 %	2	0,05 %	11
>80%	35	5,91 %	5	0,12 %	40
Total general	51	8,61 %	13	0,31 %	64

(Los porcentajes se han calculado sobre el total de cada sexo, para cada año)

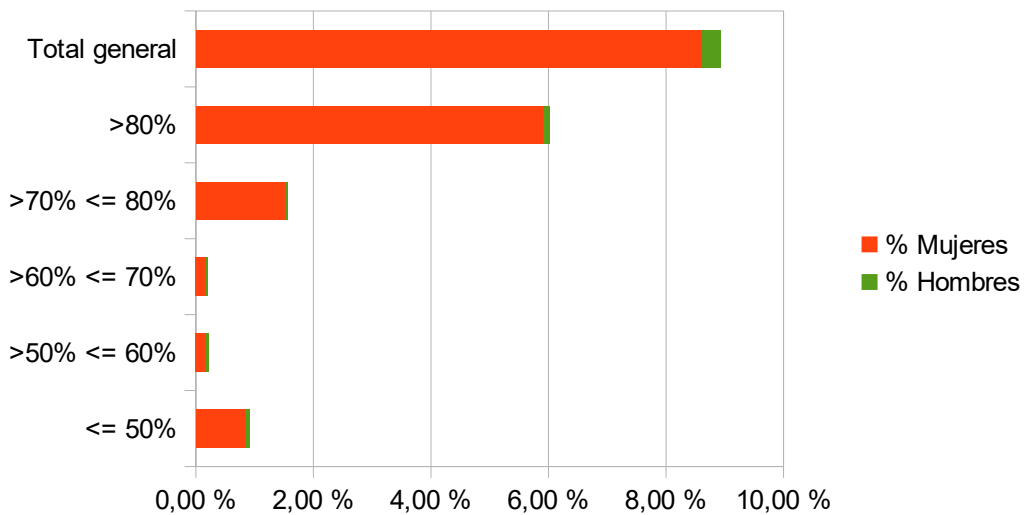
Resulta destacable que las mujeres no sólo superen claramente en porcentaje a los hombres, sino que en algunos casos los superen incluso en datos absolutos, especialmente en el tramo de reducción de jornada laboral por encima del 80% donde el porcentaje es casi cinco veces superior.

Esta situación está más clara en los gráficos que se muestran a continuación:

Trabajadores/as con reducción de jornada 2019



Trabajadores/as con reducción de jornada 2020



La situación de pandemia que se ha producido en 2020, no parece haber influido en el porcentaje de jornada laboral solicitada por los/as trabajadores/as, ya que varía poco respecto a los datos de 2019.

Si atendemos a las personas con reducción de jornada por grupos profesionales, la información que obtenemos es la siguiente:

TRABAJADORES/AS CON REDUCCIÓN JORNADA POR GRUPOS PROF. 2019					
Grupo prof.	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total general
G01	41	7 %	7	0,2 %	48
G02	2	0,3%	1	0,02%	3
G03	8	1 %	6	0,1 %	14
G04	2	0,3%	1	0,02%	3
Total general	53	8,95%	15	0,35%	68

TRABAJADORES/AS CON REDUCCIÓN JORNADA POR GRUPOS PROF. 2020					
Grupo prof.	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total general
G01	38	7 %	6	0,1 %	44
G02	3	1 %	1	0,02%	4
G03	8	1 %	5	0,1 %	13
G04	2	0,3%	1	0,02%	3
Total general	51	8,81%	13	0,31%	64

En ambas anualidades los datos arrojan la misma conclusión: La mayor parte de las personas con reducción de jornadas pertenecen al grupo I y son mujeres.

2.6.3 TELETRABAJO

El artículo 54.5 del Convenio Colectivo de la Agencia, indica que el Teletrabajo “se establece como una herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral desde el domicilio del/la trabajador/a, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación.”

Esta modalidad se establece como una posibilidad para la mejora de la conciliación entre la vida personal y familiar, y la laboral ante situaciones excepcionales y para fomentar la armonización de responsabilidades entre mujeres y hombres, la cual se articula a través de la Subcomisión de Seguimiento de Teletrabajo, descrita en el Convenio Colectivo.

En 2012 la Agencia establece un procedimiento regulador, ajustándose a lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002. Este procedimiento establece como situaciones excepcionales para acceder al teletrabajo, las siguientes causas:

- Por situaciones de violencia de género
- Por familia monoparental
- Por conciliación familiar:

- Enfermedades sobrevenidas y graves de hijos, o familiar a su cargo hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Discapacidad de hijos, o familiar a su cargo hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Defunción de familiares (cónyuge).
- Grados severos de dependencia de familiar a su cargo hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Familia monoparental, formada por la madre o el padre y los hijos que convivan con una u otro y que reúnan alguno de los siguientes requisitos:
 - Hijos menores de edad, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de éstos.
 - Hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.
- Por causas laborales:
 - Movilidad geográfica como consecuencia de traslados o desplazamientos a requerimiento de la Agencia.

Si bien, debido a la situación vivida en los años de la pandemia, Función Pública establece el criterio para el trabajo no presencial, interrumpiendo cualquier procedimiento hasta la fecha vigente. Por tanto, no se incluye en este análisis las situaciones de teletrabajo derivadas de la pandemia COVID-19 en la anualidad de 2020, por considerarse trabajo no presencial.

Los datos de teletrabajo en la Agencia en los años 2019 y 2020 son los siguientes:

Nº DE EMPLEADOS/AS EN TELETRABAJO					
Años	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
2019	12	2,03%	4	0,09%	16
2020	12	2,07%	2	0,05%	14

Los porcentajes se han calculado sobre el total de cada sexo, para cada año.

El bajo número de trabajadores/as que se encuentran realizando teletrabajo hace que los porcentajes sean especialmente abultados, si bien queda claro que la proporción de mujeres que trabajan en esta modalidad es muy superior a la de los hombres.

2.6.4 PERMISOS Y EXCEDENCIAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

El capítulo XII de Conciliación de la vida familiar y laboral, incluye en su articulado los permisos por motivos familiares (artículo 60) y las excedencias relacionadas con la conciliación familiar (artículo 61).

Los permisos incluidos en este epígrafe son los siguientes:

- a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro
- b) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales
- c) Por parto
- d) Por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente
- e) Por nacimiento de hijos prematuros
- f) Por lactancia o cuidado de un hijo menor de doce meses
- g) Por razones de guarda legal
- h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado
- i) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o persona con quien conviva de análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares.
- j) Para empleadas en estado de gestación
- k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable
- l) Por paternidad
- m) Por cuidado de hijo o hija y personas sujetas a tutela ordinaria afectadas por cáncer u otra enfermedad grave que sean menores de edad o mayores que convivan con las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente.
- n) Por razón de violencia de género
- o) Por el tiempo imprescindible para acudir a visitas médicas
- p) Bolsa de de horas de libre disposición de hasta 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, discapacitadas, hijos e hijas y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

q) Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente

Cabe destacar en este aspecto, que los permisos son asumibles por ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho, de modo que sean ellos quienes elijan quién se reincorpora al trabajo plena o parcialmente o quien disfruta de los permisos correspondientes en función de las responsabilidades familiares de cada uno.

Asimismo cabe añadir que los permisos de vacaciones pueden solicitarse en cualquier época del año, pudiendo obligarse, por motivos de trabajo, a disfrutar, al menos dos semanas de las mismas, en los meses de julio y agosto.

Para este análisis hemos contemplado también la categoría de “Permiso no pagado” porque, aunque no se encuentre entre las tipologías enumeradas, es utilizado en ocasiones para el cuidado de menores durante el periodo vacacional de éstos.

En cuanto a las excedencias relacionadas con la conciliación familiar a las que tiene derecho el personal de la Agencia, son las siguientes:

- a) Excedencia por cuidado de familiares
- b) Excedencia por agrupación familiar
- c) Excedencia por razón de violencia de género

Al igual que en el caso de los permisos, en cuanto a excedencias, hemos contemplado también las tipologías “Excedencia voluntaria” y “Excedencia voluntaria con reserva de puesto” por ser susceptibles de ser utilizadas para cuidados de familiares u otras razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Del análisis realizado de los datos para los años 2019 y 2020 se ofrecen a continuación diversas tablas y gráficas sobre las que se pueden realizar diferentes comentarios.

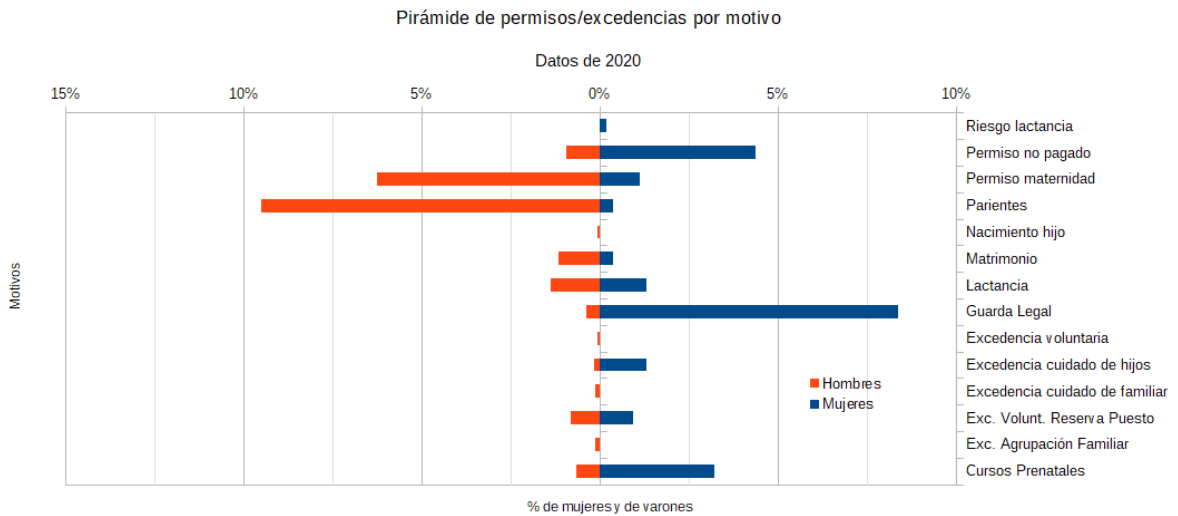
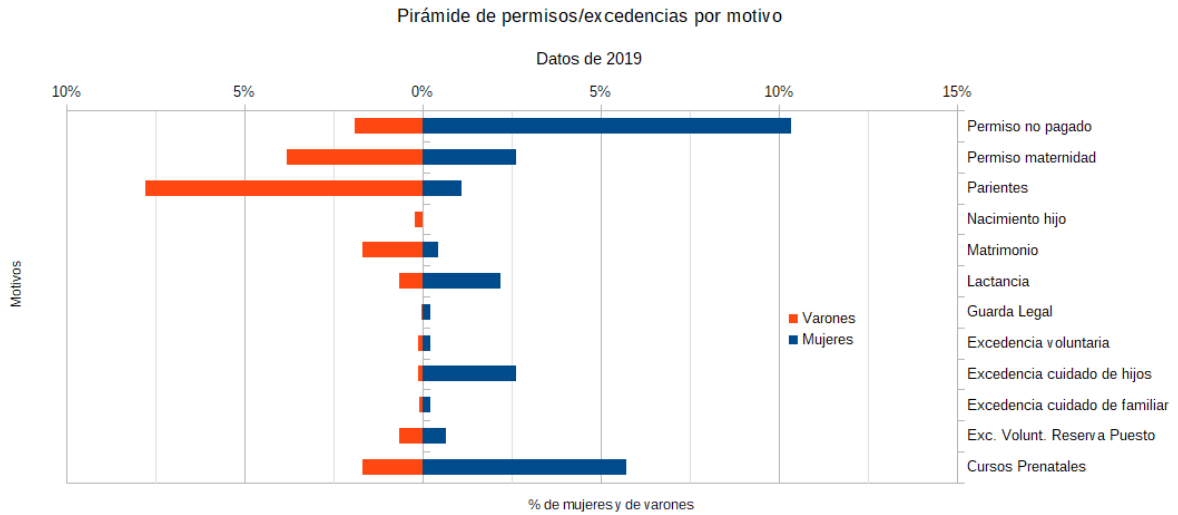
Comenzando por el análisis del número de permisos disfrutados se obtienen las siguientes tablas para los dos años.



N.º Permisos concedidos año 2019		Grupo					Total Resultado	Porcentaje sobre el total de solíc./sexo	
Motivo	Sexo	Alta Dirección	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo 04			
CURSOS PRENATALES	F		25	1			26	5,73 %	
	M		15	8	18		41	1,69 %	
ENFERMEDAD FAMILIA	F		189	59	76	10	334	73,57 %	
	M	2	253	292	1368	51	1966	81,24 %	
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F		2			1	3	0,66 %	
	M		6	2	8		16	0,66 %	
Excedencia cuidado de familiar	F			1			1	0,22 %	
	M		1		1		2	0,08 %	
Excedencia cuidado de hijos	F		9	1	1	1	12	2,64 %	
	M				3		3	0,12 %	
Excedencia voluntaria	F		1				1	0,22 %	
	M		1		2		3	0,12 %	
GUARDA LEGAL	F		1				1	0,22 %	
	M				1		1	0,04 %	
LACTANCIA	F		7		3		10	2,20 %	
	M		4	2	10		16	0,66 %	
MATRIMONIO	F				2		2	0,44 %	
	M		4	8	28	1	41	1,69 %	
NACIMIENTO HIJO	M				4	1	5	0,21 %	
PARIENTES	F			1	3	1	5	1,10 %	
	M			8	171	9	188	7,77 %	
PERMISO MATERNIDAD	F		9		3		12	2,64 %	
	M		26	11	51	4	92	3,80 %	
PERMISO NO PAGADO	F		39	3	5		47	10,35 %	
	M		11	3	31	1	46	1,90 %	
Total Resultado			2	603	400	1789	80	2874	

N.º Permisos concedidos año 2020		Grupo					Total Resultado	Porcentaje sobre el total de solíc./s		
Motivo	Sexo	Alta Dirección	F. Convenio	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03			Grupo 04	
CURSOS PRENATALES	F			17				17	3,23 %	
	M			1	4	7		12	0,66 %	
ENFERMEDAD FAMILIA	F	1		211	89	100	11	412	78,33 %	
	M		1	252	245	912	25	1435	78,46 %	
Exc. Agrupación Familiar	M					2		2	0,11 %	
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F			4			1	5	0,95 %	
	M			8	2	3	2	15	0,82 %	
Excedencia cuidado de familiar	M			1		1		2	0,11 %	
Excedencia cuidado de hijos	F			4		2	1	7	1,33 %	
	M					3		3	0,16 %	
Excedencia voluntaria	M			1				1	0,05 %	
GUARDA LEGAL	F			32	4	5	3	44	8,37 %	
	M			3	1	3		7	0,38 %	
LACTANCIA	F			6		1		7	1,33 %	
	M			9	3	13		25	1,37 %	
MATRIMONIO	F			1		1		2	0,38 %	
	M			3	3	15		21	1,15 %	
NACIMIENTO HIJO	M				1			1	0,05 %	
PARIENTES	F			1		1		2	0,38 %	
	M			1	19	151	3	174	9,51 %	
PERMISO MATERNIDAD	F			5		1		6	1,14 %	
	M			29	18	65	2	114	6,23 %	
PERMISO NO PAGADO	F			20	1	2		23	4,37 %	
	M			5		12		17	0,93 %	
RIESGO LACTANCIA	F				1			1	0,19 %	
Total Resultado			1	1	614	391	1300	48	2355	

En ambos años el porcentaje de permisos más relevante con el concepto de Enfermedad familia ronda el 80% para ambos sexos y las dos anualidades. Para el resto de permisos la distribución porcentual por cada sexo se puede ver en las siguientes gráficas.



Se observa la diferente tipología de permisos que solicitan con mayor frecuencia cada uno de los sexos destacando en las mujeres el Permiso no pagado o el caso de Guarda legal en 2020, mientras que para los hombres los permisos más frecuentes son los correspondientes a Permiso maternidad y Parientes.

Si hacemos un análisis similar acumulando los días de los permisos se obtienen los datos y gráficas siguientes:



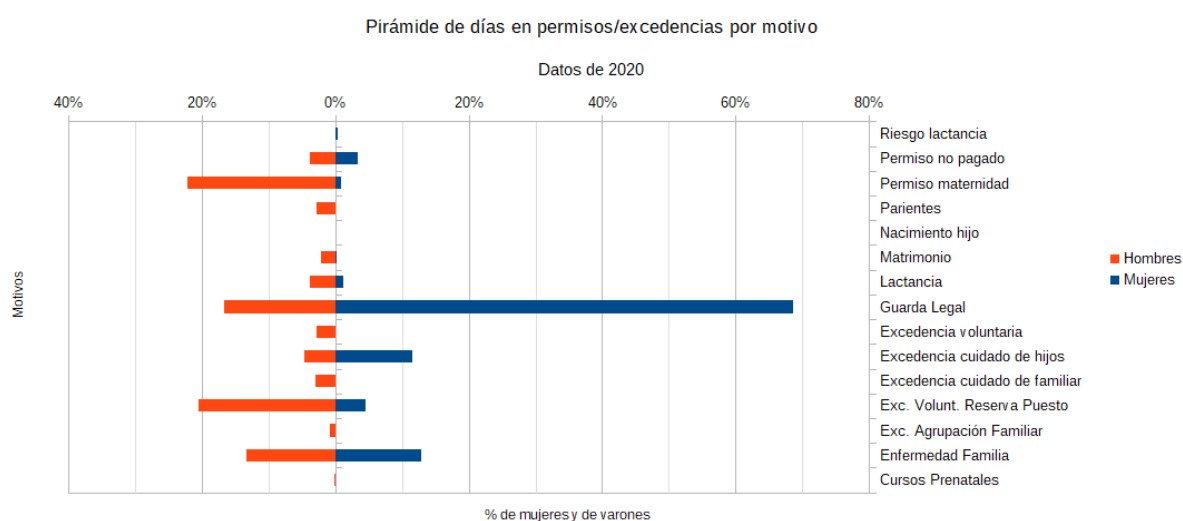
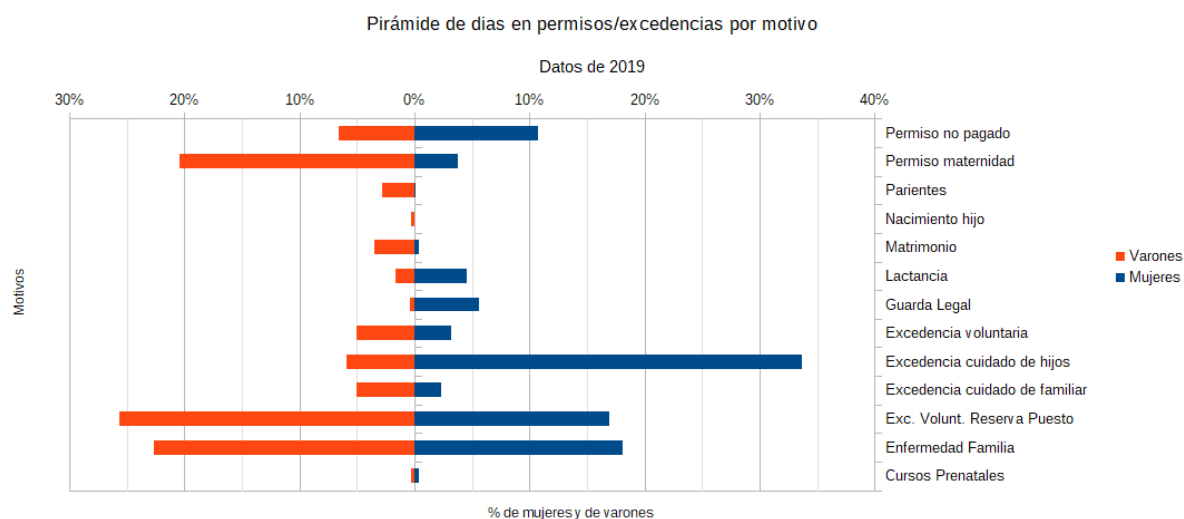
Suma – N.º días de permiso en 2019		Grupo					Total Resultado	Porcentaje sobre el total de solíc./sexo
Motivo	Sexo	Alta Dirección	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo 04		
CURSOS PRENATALES	F		25	1			26	0,40 %
	M		15	8	18		41	0,28 %
ENFERMEDAD FAMILIA	F		336	125	691	14	1.166	18,11 %
	M	2	478	477	2.238	90	3.285	22,63 %
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F		728			364	1.092	16,96 %
	M		1.523	671	1.531		3.725	25,66 %
Excedencia cuidado de familiar	F			147			147	2,28 %
	M		364		364		728	5,02 %
Excedencia cuidado de hijos	F		1.611	147	44	364	2.166	33,64 %
	M				854		854	5,88 %
Excedencia voluntaria	F		208				208	3,23 %
	M		364		361		725	4,99 %
GUARDA LEGAL	F		364				364	5,65 %
	M				60		60	0,41 %
LACTANCIA	F		201		95		296	4,60 %
	M		34	28	173		235	1,62 %
MATRIMONIO	F				28		28	0,43 %
	M		56	82	347	14	499	3,44 %
NACIMIENTO HIJO	M				37	1	38	0,26 %
	F			2	6	1	9	0,14 %
PARIENTES	M			16	377	14	407	2,80 %
	F							
PERMISO MATERNIDAD	F		161		82		243	3,77 %
	M		752	319	1.764	133	2.968	20,45 %
PERMISO NO PAGADO	F		562	25	107		694	10,78 %
	M		208	30	704	9	951	6,55 %
Total Resultado		2	7.990	2.078	9.881	1.004	20.955	

Suma – N.º de días de permisos en 2020		Grupo						Total Resultado	Porcentaje sobre el total de solíc./s/
Motivo	Sexo	Alta Dirección	F. Convenio	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo 04		
CURSOS PRENATALES	F			17				17	0,13 %
	M			1	4	7		12	0,06 %
ENFERMEDAD FAMILIA	F	1		453	174	1.063	22	1.713	12,91 %
	M		1	553	421	1.494	45	2.514	13,29 %
Exc. Agrupación Familiar	M					114		114	0,86 %
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F			679			172	851	4,50 %
	M			1.680	239	464	328	2.711	20,44 %
Excedencia cuidado de familiar	M			180		365		545	2,88 %
Excedencia cuidado de hijos	F			832		540	172	1.544	11,64 %
	M					877		877	4,64 %
Excedencia voluntaria	M			365				365	2,75 %
GUARDA LEGAL	F			9.820	1.072	1.764	330	12.986	68,65 %
	M			1.095	274	835		2.204	16,62 %
LACTANCIA	F			187		31		218	1,15 %
	M			162	122	217		501	3,78 %
MATRIMONIO	F			14		14		28	0,15 %
	M			42	42	206		290	2,19 %
NACIMIENTO HIJO	M				1			1	0,01 %
PARIENTES	F			3		2		5	0,03 %
	M			1	49	321	6	377	2,84 %
PERMISO MATERNIDAD	F			138		27		165	0,87 %
	M			666	512	1.720	38	2.936	22,14 %
PERMISO NO PAGADO	F			564	48	28		640	3,38 %
	M			126		366		492	3,71 %
RIESGO LACTANCIA	F				75			75	0,40 %
Total Resultado		1	1	17.578	3.033	10.455	1.113	32.181	

Los totales acumulados por sexo para ambos años permiten ver cómo aun cuando el número de permisos totales en 2020 han sido menores (2.355 en 2020 frente a 2.874 en 2019) han supuesto un mayor número de días totales, siendo especialmente significativo en el caso de los permisos solicitados

por las mujeres, lo que refleja la situación provocada por la pandemia en la que las mujeres han asumido en mayor proporción la asistencia a menores o mayores dependientes como se ve también por los datos del permiso por Guarda legal de 2020.

Total de días en permisos por año según sexo	2019			2020		
	N.º permisos	N.º días permisos	% / total de días	N.º permisos	N.º días permisos	% / total de días
Mujeres	454	6.439	4,45	526	13.264	9,16
Hombres	2.420	14.516	1,37	1.829	18.917	1,79



Calculando el porcentaje de días que suponen los permisos analizados respecto al total teórico de días de trabajo por cada sexo por cada año se observa claramente cómo las mujeres hacen un mayor uso de los permisos relacionados con la conciliación familiar en relación a los hombres, aspecto que se dispara en 2020, probablemente a consecuencia de la pandemia y el desempeño de los roles tradicionales asumidos por las mujeres para el cuidado de familiares.

Revisando la distribución porcentual entre los diferentes permisos/excedencias por el total de días se ven como cambia la relevancia de los diferentes conceptos, reduciéndose el peso para ambos sexos del concepto de Enfermedad familiar, y destacando en el caso de las mujeres la Excedencia cuidado de hijos o Enfermedad familia (con un extremo para la Guarda legal en 2020), mientras que para los hombres destacan la Exc. Volunt. Reserva Puesto, la Enfermedad Familia y el Permiso de maternidad. En un análisis del uso de los permisos para los diferentes grupos profesionales también respecto al tiempo de trabajo teórico de cada grupo se observa como es en el Grupo 1 donde este porcentaje es mayor, quizás relacionado con el reparto más equilibrado entre hombres y mujeres en este grupo de la plantilla.

% días en permiso o excedencia sobre tiempo teórico por Grupo profesional	Alta dirección	Fuera convenio	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo04
2019	0,16	-	3,67	1,43	1,25	2,12
2020	0,08	0,03	8,17	2,05	1,34	2,04

Otros datos interesantes, que inciden en las conclusiones generales pero que también permiten un análisis más detallado, son los que se pueden sacar al obtener, para los diferentes conceptos de permisos/excedencias, los porcentajes que resultan para cada grupo profesional y sexo que se ve en las tablas a continuación. Resulta por ejemplo llamativa la diferencia porcentual entre hombres y mujeres para el permiso Guarda legal en el Grupo 1 o como caso contrario como en los permisos por maternidad los porcentajes son mayores en los hombres, como puede verse en los datos correspondientes a 2020.



% Beneficiarios de permiso por grupo y sexo		Grupo	2019			
Motivo	Sexo	Alta Dirección	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo 04
CURSOS PRENATALES	F		1,57 %	1,33 %		
	M		0,72 %	0,40 %	0,20 %	
ENFERMEDAD FAMILIA	F		32,60 %	45,33 %	24,54 %	27,59 %
	M	50,00 %	26,27 %	29,31 %	23,54 %	11,88 %
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F		0,63 %			3,45 %
	M		0,91 %	0,40 %	0,27 %	
Excedencia cuidado de familiar	F			1,33 %		
	M		0,18 %		0,03 %	
Excedencia cuidado de hijos	F		2,19 %	1,33 %	0,61 %	3,45 %
	M				0,07 %	
Excedencia voluntaria	F		0,31 %			
	M		0,18 %		0,07 %	
GUARDA LEGAL	F		0,31 %			
	M				0,03 %	
LACTANCIA	F		2,19 %		1,84 %	
	M		0,36 %	0,20 %	0,30 %	
MATRIMONIO	F				1,23 %	
	M		0,72 %	1,19 %	0,87 %	0,63 %
NACIMIENTO HIJO	M				0,13 %	0,63 %
PARIENTES	F			1,33 %	0,61 %	3,45 %
	M			1,39 %	4,60 %	3,13 %
PERMISO MATERNIDAD	F		2,82 %		1,84 %	
	M		3,44 %	1,39 %	1,43 %	1,88 %
PERMISO NO PAGADO	F		11,29 %	4,00 %	3,07 %	
	M		1,99 %	0,59 %	0,97 %	0,63 %

% Beneficiarios de permiso por grupo y sexo		Grupo	2020			
Motivo	Sexo	Alta Dirección	F. Convenio	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03
CURSOS PRENATALES	F			0,94 %		
	M			0,18 %	0,19 %	0,17 %
ENFERMEDAD FAMILIA	F	50,00 %		30,99 %	52,29 %	28,90 %
	M		14,46 %	25,88 %	25,44 %	17,09 %
Exc. Agrupación Familiar	M					0,07 %
Exc. Volunt. Reserva Puesto	F			0,94 %		
	M			1,48 %	0,39 %	0,10 %
Excedencia cuidado de familiar	M			0,18 %		0,03 %
Excedencia cuidado de hijos	F			1,25 %		1,26 %
	M					0,10 %
Excedencia voluntaria	M			0,18 %		
GUARDA LEGAL	F			9,39 %	4,13 %	3,14 %
	M			0,55 %	0,19 %	0,10 %
LACTANCIA	F			1,88 %		0,63 %
	M			1,11 %	0,58 %	0,30 %
MATRIMONIO	F			0,31 %		0,63 %
	M			0,55 %	0,58 %	0,51 %
NACIMIENTO HIJO	M				0,19 %	
PARIENTES	F			0,31 %		0,63 %
	M			0,18 %	3,28 %	4,19 %
PERMISO MATERNIDAD	F			1,56 %		0,63 %
	M			3,14 %	2,89 %	1,69 %
PERMISO NO PAGADO	F			5,63 %	1,38 %	1,26 %
	M			0,92 %		0,37 %
RIESGO LACTANCIA	F				1,38 %	

2.7 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La prevención de acoso sexual y por razón de sexo está regulada por la IT-RRHH_ ACOSO de fecha 28 de septiembre de 2012, accesible a todo el personal de la Agencia a través de la Intranet. En la misma se establecen los protocolos de actuación y se crean los equipos de mediación responsables de su implementación.

Los casos tratados por el equipo de mediación de la Agencia durante los años 2019 y 2020 son los siguientes:

MEDIACIÓN AGENCIA “PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO”			
AÑO	CÓDIGO DENUNCIA	EQUIPO MEDIACIÓN	RESOLUCIÓN
2019	Sin código	OCCIDENTAL	Archivado. Resuelto con entrevista personal, no fue necesaria investigación y emisión de informe
2020	2-2/2020	ORIENTAL	Emitido informe de conclusiones y medidas
2020	2-3/2020	ORIENTAL	Emitido informe de conclusiones y medidas
2020	1_15/2020	OCCIDENTAL	Emitido informe de conclusiones y medidas
2020	Sin código	OCCIDENTAL	Archivado. Resuelto con entrevista personal, no fue necesaria investigación y emisión de informe

Cabe destacar que estos casos no se corresponden realmente con acoso sexual sino con acoso laboral. En dos casos la denunciante es una mujer, siendo hombres los otros tres denunciados.

En los tres casos en los que se determinaron medidas a implantar, estas se establecieron y tuvieron el resultado esperado.

2.8 CONCLUSIONES

Las conclusiones que se derivan del diagnóstico de la situación de la organización en materia de igualdad en 2019 y 2020 difieren poco respecto a anualidades anteriores: la Agencia cumple en general con las pautas y requisitos que establecen las distintas normas y procedimiento en materia de igualdad de obligado cumplimiento, si bien las limitaciones normativas que restringen la contratación de personal, hacen que sea difícil la implantación de medidas que fomenten la incorporación de mujeres en los sectores tradicionalmente masculinos, que son mayoritarios en nuestra Agencia. Destacan en este sentido los puestos vinculados al Dispositivo INFOCA.

Datos generales

La presencia masculina en la Agencia es muy superior a la femenina, especialmente en el colectivo de INFOCA y en las tareas correspondientes al Medio Natural. En el resto de la organización, sigue existiendo una importante diferencia en favor de los hombres, si bien en menor medida. En general podemos decir que los hombres representan más del 80% de la plantilla en los grupos II, III y IV, y desciende notablemente en el grupo I y en los puestos de responsabilidad y dirección. Por ello la presencia de mujeres es mayor en las oficinas de Servicios Centrales que en las oficinas provinciales.

En relación a la distribución en las distintas áreas funcionales de la organización puede observarse que hay mayor presencia femenina en los departamentos transversales, manteniéndose la masculinización tradicional en las áreas operativas.

Con respecto al tipo de contrato se mantiene el alto porcentaje de personal con contrato indefinido, superando tanto en mujeres como en hombres el 90% en prácticamente todos los grupos profesionales, con la excepción del grupo II y III en los que en cualquier caso se supera el 60%.

La plantilla de la Agencia tiene una media de edad elevada, con una mayoría de mujeres entre los 40 a 49 años y entre 50 a 59 años en los hombres, mientras que los menores de 40 años, tanto en mujeres como en hombres, representan solo el 13%.

En cuanto a los órganos de decisión, el consejo rector es casi paritario y el comité de dirección mejora el ratio hombre/mujer de la empresa, aunque queda lejos de la paridad.

Respecto a la Representación de los/as Trabajadores/as, la presencia masculina es muy superior a la femenina, en casi un 90%, no habiendo variado entre los años 2019 y 2020.

Selección y contratación

De los datos reflejados en el diagnóstico se desprende que no hay discriminación por razón de sexo en la selección y contratación. Cabe indicar que la mayor parte de la selección y contratación corresponde al dispositivo de mayor presencia en la Agencia, es decir el Dispositivo Infoca, por lo que gran parte de los participantes en estos concursos son hombres.

Formación

Tampoco se detecta discriminación en la formación por razón de sexo ya que tanto en la modalidad virtual como en la presencial el porcentaje de alumnos de cada sexo es similar. En el caso de ayudas a la formación, destacan las mujeres sobre los hombres, al haber éstas realizado un mayor número de solicitudes.

Promoción profesional

En las condiciones de las promociones llevadas a cabo no se detecta discriminación por razón de sexo. En los dos últimos ejercicios se aprecia un diferencial mayor en el grupo I en favor de las mujeres.

Condiciones de trabajo y ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Si bien las condiciones de trabajo no suponen discriminación a priori y en estos dos últimos años ha aumentado la flexibilidad y el acceso al trabajo no presencial motivado por la situación de la pandemia, la no desconexión y el mayor número de dedicación laboral, suponen una traba para el acceso a dichos puestos por parte de mujeres, tradicionalmente más comprometidas con el cuidado de familiares.

Acoso sexual y por razón de sexo

Respecto al acoso sexual no se han registrado casos en estos dos años. Hay que dar continuidad y profundizar en los protocolos y medidas que se están aplicando con el fin de garantizar que la dignidad de la persona sea respetada en el entorno de trabajo, tal como se recoge en el convenio.

3 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad en la AMAYA tiene los siguientes objetivos:

1. Consolidar las políticas de igualdad en la organización, impregnando todos los ámbitos organizativos y funcionales de la Agencia.
2. Promover las actuaciones necesarias para que se garantice la igualdad de oportunidades profesionales entre mujeres y hombres
3. Garantizar el acceso a la formación tanto para mujeres como para hombres, de modo que se favorezca el desarrollo profesional femenino en la plantilla, potenciando el acceso a puestos de responsabilidad.
4. Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, ante todo en lo relacionado con la maternidad, paternidad, conciliación familiar y las condiciones laborales.
5. Comunicación, promoción y sensibilización de las políticas de igualdad.
6. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y *mobbing*.
7. Establecer medidas de apoyo de carácter integral y multidisciplinar a las víctimas de violencia.



En la persecución de estas metas se desarrollan en la tabla a continuación las medidas que se incluyen en el Plan agrupadas en ejes y caracterizadas de cara a su evaluación y seguimiento. Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

3.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

EJE 1		PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
1	Revisar y, en su caso, adaptar el procedimiento de provisión de puestos de trabajo de la Agencia teniendo en cuenta los criterios de igualdad.	1, 2	Criterios de igualdad incorporados a los procedimientos de selección y contratación de la Agencia.	Análisis cualitativo de los criterios de igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección y contratación en la Agencia.	No	Sí
			Porcentaje de convocatorias verificadas con lenguaje inclusivo y no sexista	Revisión del porcentaje de procesos de provisión de puestos de trabajo que aplican el procedimiento igualitario	0%	100%
2	Publicar las convocatorias de convocatorias externas de puestos, bolsas de trabajo y promoción interna en la web de la AMAYA, el BOJA, portal de transparencia y SENDA para garantizar la máxima difusión.	1, 2, 5	Porcentaje de procesos externos de selección que se difunden en los canales establecidos para cada tipo de convocatoria.	Revisión de los procesos publicados en los canales establecidos para cada tipo de convocatoria.	0%	100%
3	Realizar el seguimiento de las convocatorias y los resultados de los procesos de selección, desde la perspectiva de género (incluye lenguaje neutro).	1, 2	Porcentaje de mujeres y hombres participantes y seleccionados en el proceso de provisión de puestos.	Revisión del porcentaje de mujeres y hombres participantes y seleccionados en el proceso de provisión de puestos.	0%	100%
4	Realizar el seguimiento para evitar que exista discriminación directa e indirecta en situaciones de embarazo y lactancia	1, 2, 4	Porcentaje de personas seleccionadas respecto a las participantes que se encuentran en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, riesgo durante el embarazo	Revisión del porcentaje de personas seleccionadas respecto de las participantes que se encuentran en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, riesgo durante el	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 1		PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
			y/o lactancia	embarazo y/o lactancia		
5	Establecer en los procesos de selección y contratación la obligación de informar a la Subcomisión de Igualdad de las convocatorias de provisión externa/interna de puestos antes de su difusión a través de los Comités de selección.	1, 2	Porcentaje de convocatorias de provisión de puestos enviadas a la Subcomisión de Igualdad previo a su difusión.	Revisión del porcentaje de envío de las convocatorias de provisión de puestos a la Subcomisión de Igualdad	0%	100%
6	Favorecer el sexo menos representado en caso de igualdad de mérito en los procesos de selección.	1	Porcentaje de procesos selectivos en los que se han incorporado medidas de discriminación positiva en caso de igualdad de méritos.	Análisis de las convocatorias publicadas revisando las medidas para favorecer el sexo menos representado	0%	100%

3.2 FORMACIÓN

EJE 2		FORMACIÓN				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
7	Se facilitará formación en materia de género e igualdad de oportunidades, a las personas responsables de evaluar candidaturas con el objeto de fomentar la sensibilidad y la	1, 3	Porcentaje de personas evaluadoras de candidaturas que se han formado en perspectiva de género e igualdad de oportunidades	Monitorear que las personas evaluadoras de candidaturas, han realizado la formación que AMAYA tiene recogida en el Plan de Formación.	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 2		FORMACIÓN				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
	capacidad de realizar la selección a favor de la igualdad de género.					
8	Incluir en el Plan de Formación de AMAYA cursos específicos sobre igualdad de género (incluyendo lenguaje no sexista y acoso laboral por razón de sexo)	1, 3	Porcentaje de la plantilla con formación en materia de igualdad de género realizada dentro del Plan de Formación de AMAYA	Aumentar el porcentaje de la plantilla que ha recibido formación en materia de igualdad de género	0%	10%
9	Evaluar en el marco de la Subcomisión de Igualdad la formación realizada en el periodo con la intención de detectar, si procede, posibles desigualdades, medidas y mejoras en los planes de formación.	1, 2, 3	Informe emitido por la Subcomisión de Igualdad respecto a la formación realizada.	Evaluación de la información remitida a la Subcomisión de Igualdad por parte de la Subcomisión de formación	No	Sí
10	Consolidar el número de horas de formación impartidas virtualmente	3, 4	Porcentaje de horas virtuales sobre el total de horas de formación	Revisión de los porcentajes de cursos online	70 %	Mantener el 70%
11	Incluir en el Plan de Formación de AMAYA cursos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	1, 3, 6	Porcentaje de la plantilla en formación en materia sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo	Aumentar el porcentaje de la plantilla que ha recibido contenidos formativos en materia sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo	No	10%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

3.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 3		PROMOCIÓN PROFESIONAL				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
12	Monitorear los procesos de promoción y desarrollo profesional de las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) siempre y cuando sea compatible con el puesto de trabajo	1, 2, 4	Porcentaje de de personas que han promocionado haciendo uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.	Revisión de las personas que han promocionado haciendo uso de medidas de conciliación familiar	0%	100%
13	Revisar y, en su caso, adaptar, los procedimientos de promoción interna de la Agencia, teniendo en cuenta los criterios de igualdad.	1, 2	Criterios de igualdad incorporados en los procedimientos de promoción interna de la Agencia.	Análisis cualitativo de los criterios usados para la igualdad de oportunidades en los procedimientos de promoción interna en la Agencia.	No	Sí
			Porcentaje de convocatorias verificadas con lenguaje inclusivo y no sexista	Revisión del porcentaje de procesos de promoción interna que aplican el procedimiento igualitario	0%	100%
14	Realizar el seguimiento de los resultados de los procesos de Promoción, desde una perspectiva	1, 2	Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el proceso de promoción y de los trabajadores	Revisión del porcentaje de mujeres y hombres participantes en el proceso de provisión de puestos y de los	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 3		PROMOCIÓN PROFESIONAL				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
	de género, en todos los niveles de la Agencia.		promocionados.	seleccionados.		
15	Informar a la Subcomisión de Igualdad de las convocatorias de promoción antes de su difusión a través de los Comités de selección.	1, 2	Porcentaje de convocatorias de promoción interna enviadas a la Subcomisión de Igualdad previo a su difusión.	Revisión del porcentaje de envío de las convocatorias de promoción a la Subcomisión de Igualdad	0%	100%
16	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer el sexo menos representado en caso de igualdad de mérito en los procesos de promoción. 	1, 2	Porcentaje de procesos de promoción en los que se han incorporado medidas de discriminación positiva para el sexo menos representado en caso de igualdad de méritos.	Análisis de las convocatorias publicadas revisando las medidas para favorecer el sexo menos representado	0%	100%

3.4 CONDICIONES DE TRABAJO

EJE 4		CONDICIONES DE TRABAJO				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
17	Incluir en los sistemas de recogida y	1, 2, 4	Existencia de perspectiva de género e	Análisis del procedimiento de recogida y	No	Si

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 4		CONDICIONES DE TRABAJO				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
	tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres. De esta manera se busca mejorar la adaptación de los puestos (EPI, procedimientos, etc.) a ambos sexos y permitir que puedan acceder a los mismos en igualdad de condiciones.		igualdad de la PRL, su evaluación y la adaptación de los puestos.	tratamiento de datos de PRL respecto a las variables relacionadas con el sexo.		
18	Informar a la Subcomisión de Igualdad del índice de incidencias de bajas laborales por accidentes y/o contingencias comunes de hombres y mujeres.	1	Envío del informe de incidencias de bajas laborales por accidentes y/o contingencias comunes desagregadas por sexo.	Comprobación del correcto envío del informe a la Subcomisión de Igualdad.	No	Sí
19	Incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales, en especial los riesgos asociados a cada uno de los puestos si proceden.	2, 4	Existencia y/o actualización de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, clasificados por puestos de trabajo.	Análisis de los criterios incluidos en la evaluación de riesgos laborales, respecto a la perspectiva de género.	0%	SI
20	Seguimiento de los cambios de puesto solicitados para proteger el embarazo y la maternidad a través de la seguridad y	1, 2, 4	Porcentaje de solicitudes de cambios de puestos en el caso de riesgo y % de cambios de puesto efectuados por casos de riesgo.	Análisis de las medidas de seguridad para la protección del embarazo en relación a los cambios de puesto.	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 4		CONDICIONES DE TRABAJO				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
	salud en el trabajo.					

3.5 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJE 5		EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
21	Facilitar en la medida de lo posible las solicitudes de movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuyo motivo sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	1, 2, 4	Número de solicitudes de movilidad desagregada por sexo, aprobadas, y causas de conciliación solicitadas.	Elaboración de informe de personas que han solicitado y obtenido el cambio de centro y los motivos del traslado, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.	0%	100%

3.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

EJE 6		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
22	Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas.	1, 2	Porcentaje de procesos realizados durante el año donde se haya activado la medida de acción positiva para seguir avanzando en equilibrar los puestos con subrepresentación femenina.	Análisis de las acciones realizadas para potenciar la presencia de la mujer en procesos de promoción.	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 6		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
23	Realizar una campaña de difusión externa específica para la fomentar la incorporación de la mujer, a través de OEP, al dispositivo Infoca y en otros puestos menos representados, especialmente del grupo profesional 4.	2, 5	Campaña de difusión realizada.	Análisis de incorporación de la mujer en puestos con infrarrepresentación, analizando si la campaña de difusión ha propiciado el incremento de candidaturas femeninas.	No	Si
24	Realizar un Plan de Comunicación en materia de Igualdad recogiendo las medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las trabajadoras y trabajadores en el marco del Convenio, del Plan de Igualdad y de la normativa de aplicación, incluyendo el compromiso expreso de la Dirección.	1, 4	Realización del Plan de Comunicación en materia de Igualdad con los contenidos propuestos.	Análisis de la adecuación de los contenidos del Plan de Comunicación.	No	Si
25	Incluir en el Plan de Comunicación el desarrollo de actividades de sensibilización contra la violencia de género y de conciliación y corresponsabilidad familiar. Dar difusión a las medidas existentes que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores, cuidado y atención a los mayores...	4, 5, 6	Porcentaje de personas que hayan participado en las acciones del Plan de Comunicación desagregadas por sexo.	Encuestas sobre sensibilización contra la violencia de género, conciliación y corresponsabilidad.	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

3.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

EJE 7		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
26	Seguimiento de los datos de clasificación profesional y retribuciones en especial para trabajadores/as acogidos/as a permisos por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	1, 2, 4	Informe de salarios en función de categoría profesional, puesto, especialmente enfocado en trabajadores en situación de maternidad/paternidad, riesgo por embarazo .	Evaluación a partir de los datos de la auditoría salarial .	No	Si

3.8 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EJE 8		PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
27	Difundir y sensibilizar a la plantilla sobre las medidas contra el acoso laboral de la Agencia.	5, 6	Número de personas informadas de la política de no discriminación y en prevención del acoso laboral, por nivel jerárquico y área funcional.	Encuesta de sensibilización contra el acoso laboral.	0%	100%
28	Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	4, 6	Porcentaje de casos de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.	Informe de incidencias de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.	100%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

EJE 8		PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
N.º	Medida	Objetivo/s	Indicador	Evaluación	Valor Inicial	Criterio éxito
29	Priorizar las condiciones laborales más beneficiosas (movilidad geográfica, elección de vacaciones, solicitud de cambio de centro,...) cuando el motivo de la solicitud sea por ser víctima de violencia de género	7	Número de solicitudes de movilidad por violencia de género	Elaboración de informe de personas que han solicitado y obtenido el cambio de centro y los motivos del traslado.	0%	100%

Las medidas se irán desarrollando con recursos propios de la Agencia, en especial los recursos asignados a la subdirección de RRHH, si bien la Dirección Gerencia suscribe el compromiso de atender las necesidades de implantación con recursos adicionales, internos o externos, en caso necesario y con sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

4 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

4.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El órgano responsable del seguimiento y la revisión del Plan de Igualdad, de acuerdo con lo señalado en el artículo 12,4 del convenio colectivo de la Agencia, es el Comité intercentros, a través de la Subcomisión de Igualdad, que se reunirá periódicamente con el fin de controlar la puesta en marcha, el desarrollo de las medidas y la evaluación, para alcanzar los objetivos planteados.

4.2 REVISIÓN DEL PLAN

A la finalización de la vigencia del plan, o en caso que así se acordara en el Comité Intercentros, o la Subcomisión de Igualdad si estuviera facultada para ello, se revisará el mismo para incorporar el resultado de las evaluaciones realizadas y corregir los posibles desajustes que pudieran mermar la implantación de sus objetivos.

5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El fin de la evaluación es obtener propuestas de mejora para alcanzar los objetivos propuestos. Por ello es preciso establecer una serie de hitos que permitan detectar en que aspectos, medidas o acciones existen carencias, mediante la evaluación de resultados, del proceso y del impacto.

Se realizará una evaluación que permita ajustar los tiempos y revisar medidas y acciones a acometer. En el momento en que finalice la vigencia del Plan se llevará a cabo la evaluación final en la que se verificará la implementación de los objetivos y medidas planteados, permitiendo a su vez asentar las bases de un nuevo plan de igualdad.

6 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En el caso que del seguimiento, revisión y evaluación se desprenda la necesidad de realizar cambios en el Plan de Igualdad, será la Subcomisión de Igualdad la encargada de negociarlos, siempre de acuerdo con su Reglamento interno de funcionamiento y se acordará su elevación al órgano competente para su aprobación.

7 CALENDARIO DE ACTUACIONES

La vigencia del Plan de Igualdad de la Agencia de Medio Ambiente y Agua será de 4 años a contar desde la fecha de registro del mismo, realizándose seguimientos y evaluaciones intermedias, para analizar y mejorar el grado de implantación.

A la conclusión de la vigencia del plan se realizará una evaluación final.



Junta de Andalucía

Consejería de Agricultura, Pesca,
Agua y Desarrollo Rural

Consejería de Sostenibilidad,
Medio Ambiente y Economía Azul

Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía