



Plan de Igualdad



Código Seguro de verificación:ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	1/18




ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==

ÍNDICE

- I. Introducción.
- II. Objetivos del Plan.
- III. Comisión de Igualdad.
- IV. Diagnostico previo.
- V. Ejes de Intervención.
- VI. Evaluación y Seguimiento.
- VII. Indicadores por Ejes de Intervención.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 2/18


ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==

I. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación es un principio jurídico universal, reconocido tanto en declaraciones internacionales como en textos constitucionales que se manifiestan como derechos fundamentales.

Nuestra Constitución declara la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y establece como los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Este principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencia de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida incluida el laboral, mediante conceptos como la acción positiva.

En este sentido, la Agencia de Medio Ambiente y Agua, a lo largo de toda su trayectoria, ha asumido entre sus objetivos, el compromiso y la responsabilidad de apoyar y sostener políticas de igualdad, estableciendo medidas e instrumentos de cara a la creación de las condiciones necesarias para la igualdad de oportunidades, lo que le ha supuesto el Galardón Optima, otorgado por el Instituto de la Mujer en reconocimiento al establecimiento de dichas políticas de integración de la dimensión de género.


Como consecuencia del compromiso asumido de articular propuestas a favor de la Igualdad, el Comité de Dirección ha efectuado diversas medidas, que han incidido sobre todo en los procesos de selección, promoción y formación y que van encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la línea trazada, queremos seguir avanzando y comprometiéndonos, en el no siempre fácil camino de políticas de igualdad, máxime cuando la Plantilla que compone nuestra organización, es de una gran complejidad, agrupada en los siguientes colectivos, Estructura, Infoca, Operarios de Medio Natural así como el personal fuera de convenio, cada uno de ellos con funciones distintas, y con características muy determinadas. Lo que consideramos como un reto que esconde magnificas oportunidades si son bien gestionadas.

En este sentido, es muy significativo el compromiso suscrito el 23 de junio de 2008, con la intervención de todos los agentes sociales de implantar un Plan de Igualdad, con el que se viene a dar 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, Promoción para la igualdad de género en Andalucía, así como al 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 la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	3/18


ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==



Al margen de los umbrales legales anteriormente indicados, con este compromiso queremos ir hacia un modelo de Agencia más responsable y sostenible que ha de incluir la igualdad en la cultura y estrategia de la misma influyendo en todas sus áreas de gestión.

La implantación efectiva del Plan de Igualdad tiene como objetivo fundamental aumentar la participación de la mujer en el trabajo y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la relación laboral en la Agencia.

El Plan de Igualdad de la Agencia se convierte de este modo en el marco adecuado de desarrollo de estas políticas de igualdad, implementando medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y hombres en el marco de la misma.

En el Plan se consignan objetivos concretos y medidas específicas en los procesos de selección formación, promoción y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, así como la protección de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y mobbing.

Este Plan de Igualdad, que es de aplicación en toda la Plantilla, sin perjuicio de acciones determinadas para los diferentes colectivos que la componen, se ha diseñado, siguiendo una serie de pautas que podemos encuadrar en tres fases:

Fase primera:

Con fecha 23 de junio de 2008, se suscribe el compromiso de llevar a cabo el Plan de Igualdad entre la Dirección de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y la representación de los trabajadores y trabajadoras.


Fase segunda:

Con fecha 5 de diciembre de 2008, se constituye la Comisión de Igualdad, que tiene carácter paritario y está formada por representantes de los trabajadores y trabajadoras de los tres sindicatos más representativos y por representantes de la Dirección de la Agencia, cuyas funciones y normas de funcionamiento se encuentra recogido en un Reglamento.

Elaboración del diagnóstico que nos proporcione una foto sobre las características de la Plantilla y que nos permita conocer la situación comparada de los trabajadores y trabajadoras de la Agencia, así como de sus opiniones a través de una encuesta de clima laboral.

A partir de este diagnóstico fijamos objetivos de igualdad, métodos y medios para alcanzarlos.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 4/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==			



Tercera fase:

En esta tercera fase, se procede al diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad donde se recogerán los objetivos, medidas y actuaciones para lograrlo, con el establecimiento de un sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para valorar el grado de implantación de las medidas y su concordancia con los objetivos propuestos.

El seguimiento estrecho del Plan nos permitirá ir modificando las acciones adaptándolos a las nuevas circunstancias.

Por otro lado, también se diseña un Plan de comunicación interna cuyo objetivo es dar a conocer el Plan a toda la Agencia, con participación activa de la Comisión de Igualdad, que es la encargada de tutelar todo el proceso.

En definitiva, con este Plan de Igualdad se va a reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la Agencia en orden a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Su implantación nos obligará a redefinir métodos de trabajo, a instaurar modelos de gestión adecuados para el cumplimiento de los objetivos marcados y que tendrán como resultado una mayor optimización de los recursos humanos con trascendencia en la cuenta de resultados de nuestra organización.


El Plan de Igualdad se convierte así, en un ítem más en la evaluación y valoración de nuestra gestión empresarial.

II. OBJETIVOS DEL PLAN

El desarrollo del Plan de Igualdad en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía tiene 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 Agencia de Medio Ambiente y Agua 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.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	5/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				



- e) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, de la asunción de obligaciones familiares y de las 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 neutros que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan 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 Agencia de Medio Ambiente y Agua.

III. COMISIÓN DE IGUALDAD

Objeto y ámbito de actuación


El objeto y ámbito de la Comisión de igualdad es promover la Igualdad real y efectiva de la plantilla de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía impulsando las correspondientes actuaciones y medidas.

La Comisión tiene carácter paritario, está integrada por dieciséis componentes, ocho representantes de la Agencia y ocho representantes de las trabajadoras y trabajadores designados por los sindicatos firmantes del Protocolo de Relaciones Laborales, más un suplente por cada una de las representaciones y hasta un asesor por cada una de las partes con la consiguiente composición: cuatro de UGT, tres de CCOO y uno del CSI-CSIF.

La Comisión de Igualdad de Agencia de Medio Ambiente y Agua se regirá por un reglamento de funcionamiento que fue aprobado por unanimidad a fecha 28 de Junio de 2008.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 6/18



ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==

Competencias


- 1) Velar que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar acciones de responsabilidad social en la Agencia.
- 2) Impulsar campañas de sensibilización entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical. Sensibilizar a la Plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la Agencia.
- 3) Ser informada del diagnóstico realizado por la Agencia y proponer nuevos vectores, si fuera preciso.
- 4) Convocar a las personas participantes a los distintos módulos de formación que se impartirán en la Agencia.
- 5) Realizar, examinar y debatir las propuestas de acción.
- 6) Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- 7) Impulsar y apoyar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Agencia, y promover su implantación con campañas informativas.
- 8) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la realización de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Determinar si los medios utilizados han sido los que estaban previstos en el diseño de la acción, y si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para mejorar el desarrollo del Plan.
 - Adoptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

IV. DIAGNOSTICO PREVIO

El diagnóstico se ha realizado sobre el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2007 a 31 de diciembre de 2010, con la finalidad de poner de manifiesto cual es la situación actual en materia de igualdad de la Plantilla de la Agencia, detectando los factores de desigualdad y los riesgos de discriminación a partir de la cual podemos fijarnos unos objetivos concretos y diseñar un Plan de Igualdad acorde con nuestra realidad, así como un sistema de seguimiento y evaluación de los resultados.

De esta forma, el diagnóstico se convierte en el eje fundamental de la política de Recursos Humanos para la igualdad, mediante el cual hacemos una auditoría para determinar en qué medidas las políticas de Recursos humanos de la Agencia garantizan la igualdad de oportunidades.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	7/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				

El diagnóstico, se ha elaborado internamente, por el personal de Recursos Humanos contando con la participación de la representación sindical.

Comprende un estudio de los tres colectivos que forma la Plantilla (Estructura, Infoca y Operarios) tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, así como del personal no sujeto a ningunos de estos convenios colectivos, que sería el personal adscrito a mandos de la Agencia.

Desde el punto de vista **cualitativo** a través de un cuestionario de clima laboral dirigido a toda la Plantilla y complementado con un informe donde se analizó temas claves de la encuesta de clima laboral siguiendo la metodología de *Focus Group* analizando los resultados por grupos y tema, tanto la encuesta como el informe fue elaborado por la consultora, *Keyexecutive*.

Desde el punto de vista **cuantitativo** a través de un análisis pormenorizado, en materia de selección, formación, promoción, retribución y ordenación del tiempo de trabajo vinculado principalmente a la conciliación laboral, personal, familiar y el acoso, tanto sexual como por razón de género y mobbing.

Del análisis y estudio de diagnóstico se puede extraer, la siguiente información:

La Agencia de Medio Ambiente y Agua tiene una Plantilla joven; se trata de trabajadoras y trabajadores comprendidos en el tramo de edad entre (25-45 años), edades en las que se requiere una mayor necesidad de atender a los menores y por tanto de potenciar medidas de conciliación familiar.

La diversidad de actividades que desempeña cada uno de los colectivos que la componen trasciende a la composición de la Plantilla.


De esta forma la Plantilla de Estructura tiene una composición equilibrada, existiendo una representación suficientemente significativa de ambos sexos, donde la presencia de la mujer es superior en aquellos grupos que requieren un mayor nivel de formación académica como la correspondiente al grupo de técnicos y de gestión, no sucediendo lo mismo en la Plantilla de Infoca, que es fundamentalmente masculina debido a la característica y la naturaleza de las funciones que desempeña, se trata de actividades tradicionalmente realizadas por hombres y que como excepción, el principio de presencia equilibrada, se cumple en la categoría de operador de consola, categoría que se encuentra dentro del grupo de logística.

En la Plantilla del colectivo Operario la presencia de mujeres es muy reducida, al tratarse de trabajos realizados tradicionalmente por hombres, siendo por tanto actividades muy masculinizadas.

En el personal fuera de convenio no se cumple el principio de presencia equilibrada.

Por tanto podemos concluir, que la distribución de toda la Plantilla por género tenga una proporción de 85,19% de hombres sobre un 14,81% de mujeres, no es fruto de una discriminación directa, si no de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la Agencia, que reflejan que los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto sobre todo en el colectivo de Operarios e Infoca que constituyen el colectivo más numeroso de la Agencia se corresponde en el mercado laboral con candidatos y no con candidatas, por ser actividades muy masculinizadas.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO		FECHA	15/05/2013
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	8/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				

En este sentido, se han valorado los siguientes indicadores:

Selección:

Los procesos de selección se hacen de conformidad con los principios de publicidad, mérito y capacidad, mediante la selección del personal por medio de pruebas que atiende al perfil del puesto, si bien no existe presencia equilibrada por las razones anteriormente indicadas en el colectivo Infoca y en el colectivo de Operarios, por lo que se acuerda establecer un conjunto de medidas con el propósito de garantizar la incorporación de la mujer a la Agencia de una forma progresiva, hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que se encuentre menos representada.

Formación:

En el colectivo de Estructura: La formación en estructura es alta, tanto en las mujeres como en los hombres.

En el colectivo de Infoca: La formación abarca a todas las categorías profesionales, aunque aglutina una mayor formación aquellas ocupaciones que requieren una mayor especialización al ser puestos directamente ligados al ataque directo del fuego,

Estos datos ponen de manifiesto que las categorías incluidas dentro del Grupo Operativo son las que reciben una mayor formación, coincidiendo estas con las categorías donde la presencia de la mujer es más escasa.

En cuanto al colectivo de Operarios, a pesar de la superioridad numérica de hombres sobre mujeres en un promedio de personal formado sobre su propio sexo, se observa, que las mujeres realizan mayor número de horas que los hombres.

La participación en formación de las trabajadoras en aquellos colectivos donde tienen presencia, es mayor que la de los trabajadores en el conjunto de la Agencia, con excepción del colectivo INFOCA donde la presencia de la mujer es minoritaria por las razones anteriormente expuestas.


Promoción:

En el colectivo de Estructura en el que se cumple el principio de presencia equilibrada, se observa que en el grupo de técnicos en los niveles superiores, la presencia de los hombres es superior, situación que es similar en el personal fuera de convenio, realidad que de forma indirecta tendrá reflejo en la retribución.

Retribución:

En la Agencia de Medio Ambiente y Agua se aplican políticas de igualdad, basándose en criterios comunes dentro de cada categoría profesional, de forma que se excluye la discriminación por razón de sexo.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	9/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

La Agencia de Medio Ambiente y Agua tiene medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral teniendo reflejo esta política, en el marco de la negociación colectiva, a través del cual se ha mejorado el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, intentando guardar un equilibrio para que estos permisos no afecten negativamente a las posibilidades de acceso al empleo y a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Si bien se desprende que las medidas de conciliación no son conocidas por la Plantilla lo que pone de manifiesto la necesidad de dar una mayor divulgación de las mismas, con objeto de potenciarlas sobre todo en el colectivo Infoca y Operarios de Medio Natural.

El diagnóstico nos ha reflejado como las medidas de conciliación son utilizadas principalmente por las trabajadoras, lo que pone de manifiesto la necesidad de actuar para fomentar la corresponsabilidad en este ámbito.

Salud laboral:

El tratamiento dado por la Agencia de Medio Ambiente y Agua en los distintos convenios, al acoso por razón de sexo y el acoso por razón de género es el de conductas típicas como muy graves, si bien resultaría conveniente recoger una definición que contemple los elementos definitorios del acoso, así como un procedimiento específico de actuación en caso de denuncia por acoso.


Por lo que sería deseable el establecimiento de un protocolo de actuación, donde se defina con claridad tanto el acoso por razón de sexo y mobbing, así como la puesta en conocimiento de todos los integrantes de la Agencia de cómo y cuándo utilizarlo y cuáles son sus consecuencias.

V. EJES DE INTERVENCIÓN

Las líneas de actuación sobre las que se ha diseñado los contenidos de este Plan a partir del diagnóstico efectuado se concreta en cinco ejes de intervención que se presentan a continuación:

- Comunicación.
- Selección.
- Formación.
- Promoción.
- Conciliación.
- Salud laboral.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO		FECHA	15/05/2013
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	10/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				



A. COMUNICACIÓN

Comunicación, promoción y sensibilización de las políticas de igualdad.

Los objetivos de este eje serán:

- ✓ Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.
- ✓ Sensibilizar a todos los estamentos de la Agencia con políticas de igualdad, puesto que el éxito de las mismas está estrechamente vinculado con el nivel de adhesión y participación de cada una de ellas.

Medidas propuestas:

- Crear la Comisión de Igualdad.
- Publicación del Compromiso de Igualdad en la Intranet.
- Publicación del Plan de Igualdad de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía en la Web y en el Portal del emplead@.
- Utilización de un lenguaje neutro en todas las comunicaciones e informaciones de la Agencia, así como en todos los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento.
- Celebración de jornadas de igualdad dirigidas a las empresas que prestan sus servicios en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (artículo 73 de la Ley 3/2007 acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social).


B. SELECCIÓN

El propósito es garantizar la incorporación a la Agencia de la mujer de forma progresiva hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.

Medidas propuestas:

- La realización de ofertas de empleo en anuncios y en la propia página Web de la Agencia en la que figura públicamente el compromiso de la Agencia de seguir la política de igualdad de oportunidades.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la calificación para el puesto concreto sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Los equipos responsables de selección deberán estar integrado por al menos una mujer.
- Se incorporará un lenguaje neutro a los procesos de selección, utilizando un lenguaje no sexista en la denominación de cada una de las ocupaciones, que contribuya a posibilitar el equilibrio de la Plantilla entre hombres y mujeres.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	11/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				

- Introducir en las políticas de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio de los géneros en las distintas categorías, de modo que a igualdad de méritos y capacidad acceda la persona del sexo menos representado.
- En las ofertas realizadas al Servicio Andaluz de Empleo se indicaran que los candidatos/as cumplan con la proporción 60% mujeres y 40% hombres.
- Se difundirá la publicación de las ofertas en los tablones de ayuntamientos y asociaciones y lugares donde tengan de forma habitual acceso las mujeres.
- En los procesos de selección se evitarán la utilización de criterios que no son necesarios para el desempeño del puesto mediante la elaboración de un protocolo de selección.
- Fomentar en las escuelas taller la puesta en marcha de actuaciones dirigidas a la formación de las mujeres en oficios donde se encuentra subrepresentada.

C. FORMACIÓN

Se trata de formar y facilitar el acceso a la formación a toda la Plantilla, así como promover la formación en igualdad.

Medidas propuestas:

- Universalidad de la formación de la Plantilla de la Agencia estableciendo un Plan de medios para fomentar la preparación de las trabajadoras y trabajadores menos cualificadas y cualificados, y de quien lo necesiten.
- Entre otras acciones ordinarias, el personal podrá realizar cursos de formación virtuales o semipresenciales destinados a la mejora de sus habilidades y conocimientos profesionales.
- Articulación de ayudas dirigidas a subvencionar al personal la conexión a Internet en su domicilio durante la realización de la formación así como la subvención para la adquisición de ordenador.
- Se organizarán los cursos obedeciendo al criterio de menor presencia de sexo, de forma que se igualen los porcentajes de horas medias de formación por persona en relación a su género.
- Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género para que con esta formación pueda desempeñar adecuadamente su actividad en el trabajo tras la reincorporación, o para su futuro profesional.
- Fomentar permisos de paternidad con cursillos en los que se insista en la importancia de la participación de los hombres en la vida familiar.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Impartir cursos de formación en igualdad a los responsables y a las responsables.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 12/18



ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==



D. PROMOCIÓN

Se trata de favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la Plantilla y de potenciar su acceso a puestos de responsabilidad.

Medidas propuestas:

- Computará a efectos de tiempo para promocionar el periodo de baja maternal, el permiso por lactancia, y los que disfruten de reducción de jornada por cuidados de hijo o de persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Computará a efecto de promoción el tiempo en el que se disfruta de la excedencia por cuidado de hijo o familiares durante el primer año.
- Acción positiva en caso de vacante a igualdad de merito se proporcione a la mujer.


E. CONCILIACIÓN

El objetivo de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejorar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Medidas propuestas:

- Se amplía la flexibilidad horaria, estableciendo un periodo mínimo de permanencia al objeto de compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores y trabajadoras de la Agencia.
- Asimismo se amplía en dos semanas el periodo de maternidad de la trabajadora a todos los colectivos. El trabajador podrá disfrutar de estas dos semanas siempre que comparta con la madre el permiso de maternidad.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se amplía un día más en los supuestos de coincidir el hecho causante con los días de descanso semanal del trabajador o de la trabajadora. Se amplía a dos los días por traslado de domicilio habitual.
- Se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal de un menor de ocho a nueve años, con la disminución proporcional del salario entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.
- También se amplía a cuatro años el periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se ha previsto la ampliación a cuatro años del periodo de excedencia del personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO		FECHA	15/05/2013
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	13/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				



consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- Establecimiento de medidas que aseguren la incorporación del trabajador o la trabajadora al puesto de trabajo que ocupaba antes del periodo de permiso maternidad/paternidad y excedencia de cuidados de hijo y familiares.
- El teletrabajo y regulación del mismo en los puestos que lo permitan, incluyéndose la conciliación familiar como uno de los criterios preferentes para acceder al mismo.
- Utilización de videoconferencias para realizar actos de comunicación y reuniones, evitando desplazamientos que puedan perturbar de forma significativa la relación familiar.
- Para conciliar la vida laboral y familiar se evitará fijar reuniones de trabajo a última hora de la jornada laboral, procurando que las mismas finalicen dentro del horario laboral.
- La excedencia para atender al cuidado de cada hijo, y por cuidado de un familiar en los términos del Estatuto conlleva durante dos años la reserva del mismo puesto de trabajo.
- El tiempo de visitas médicas que tengan por objeto acompañar un hijo o un familiar dependiente en los términos del Estatuto, no estarán afecto al plus de asistencia y serán recuperables, dicha recuperación se hará con cargo a los tres días de asuntos propios recuperables, que podrán ser utilizados por horas.
- Ampliar a una semana más el tiempo de recuperación de visita médica por hijos y familiares dependientes para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en reducción de jornadas por los motivos anteriormente indicados.
- Se acuerda que la mitad del periodo de acumulación por lactancia, pueda ser disfrutado en tardes, previo acuerdo con su responsable.
- Se acuerda acumular jornadas completas, para la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave los términos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Todas las medidas antes mencionadas se complementan con otras actuaciones, tendentes a mejorar la calidad vida de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Agencia.

En este sentido debe destacarse el **Protocolo de Acción Social** de 29 de enero de 2.009 que, entre otras, recoge:

- Ayudas de apoyo a los estudios.
- Ayudas de guarderías.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 14/18



ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==



F. SALUD LABORAL

Acoso por razón de género, por razón de sexo y mobbing.

La Agencia se compromete a crear y mantener un entorno laboral exento de acoso y a prevenir, corregir y sancionar este tipo de conductas. Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral.

Medidas propuestas:

- Elaboración de un protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso en el trabajo. Este procedimiento debe tener las siguientes características: sumariedad, en tanto debe ser lo más breve posible confidencialidad, máxima discreción, inmunidad, no se podrá adoptar ningún tipo de represalia contra la persona que denuncie.
- Este procedimiento será puesto en conocimiento de todos los integrantes de la Agencia, de cómo y cuándo utilizarlos.
- Informar de la existencia del Protocolo de prevención de Acoso en el Manual de Acogida.
- La Agencia en los casos de denuncia de acoso y hasta que el asunto quede resuelto, podrá establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.
- La Plantilla y responsables recibirán formación adecuada en temas relacionados con la manera de abordar el acoso sexual en el trabajo.
- Difundir el protocolo a través de la Intranet y de otros medios de comunicación como tableros informativos.


G. VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía tiene como objetivo establecer medidas de apoyo a las víctimas de la violencia de género.

Medidas propuestas:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo en los términos establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La acreditación para estos derechos será la Orden de Protección.
- A las trabajadoras víctimas de la violencia de género se les facilitará ayuda psicológica y jurídica.
- A las víctimas de la violencia de género se les dará preferencia para ocupar vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual, este traslado podrá tener carácter temporal

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013
	MANUEL GARCIA HERRERA		
	PEDRO CORTES ARANDA		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 15/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==			

unido al tiempo que esté vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima o permanente a elección de esta.

- Para hacer frente a la posible situación de necesidad acreditada en que se encuentre la víctima de la violencia de género, se podrá estudiar medidas de ayuda económica extraordinaria, con cargo al apartado desvalimiento de ayudas de Acción Social.
- Las víctimas de la violencia de género tendrán preferencia para la adquisición de los préstamos de la Acción Social de la Agencia.
- La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá preferencia para la realización de su prestación laboral en régimen de teletrabajo. La ausencia por falta de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Agencia a la mayor brevedad.

VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el momento de evaluación debemos tener en consideración tanto la situación de partida como los objetivos establecidos.

La Comisión de Igualdad, como órgano fundamental en la implementación del Plan de Igualdad debe ser la encargada de recabar informes, actas de reuniones, cuestionarios y todo tipo de información, al objeto de evaluar el nivel de consecución de los objetivos y para ello deberá:

- Constatar la realización de las acciones previstas y el grado de participación de la Plantilla.
- Determinar si los medios utilizados han sido los que estaban previstos en el diseño de la acción, y si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

Para el seguimiento del Plan de Igualdad se establecerán una serie de indicadores por eje que deberán estar desglosados por sexo.

La Comisión de Igualdad realizará un informe con carácter anual de conclusiones, en el que se refleje los objetivos alcanzados y proponiendo en su caso recomendaciones.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO MANUEL GARCIA HERRERA PEDRO CORTES ARANDA	FECHA	15/05/2013
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA 16/18



ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==

VII. INDICADORES POR EJES DE INTERVENCIÓN

Los ejes de intervención a tener en cuenta son:

Eje 1: Comunicación

- Publicación del compromiso de Igualdad en el Portal del emplead@ de la Agencia.
- Creación de la Comisión de Igualdad.
- Elaboración del Reglamento de la Comisión de Igualdad.
- Publicación del Plan Igualdad en la Intranet y en la página web de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.
- Número de Jornadas realizadas de divulgación del Plan de Igualdad a las Empresas que prestan su servicio en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.


Eje 2: Selección

- Elaboración de un conjunto de directrices que incluya criterios objetivos, en función del puesto ofertado, dirigido a los Responsables y a las responsables que deben realizar entrevistas técnicas.
- Número de ofertas publicadas y características del lenguaje utilizado.
- Número de mujeres y hombres seleccionados, por categoría.

Eje 3: Formación

- Número de personas que han realizado cursos en periodos anuales.
- Número de horas de formación recibidas por personas que tienen a su cargo responsabilidades familiares.
- Número de personas que realizan cursos de formación encontrándose en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- Número de personas que realizan cursos de formación a través del Aula Virtual.
- Número de personas que han recibido subvenciones para la conexión a Internet en su domicilio.
- Número de mujeres que participen en cursos de Desarrollo Directivo.
- Número de cursos en materia de Igualdad impartido a los Responsables y a las Responsables.
- Número de cursos de formación de igualdad impartidos a las empresas que prestan servicio a la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.
- Diseño e impartición de un curso para formar en materia de prevención de Acoso en el Trabajo.
- Número de actuaciones promovidas por la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía para favorecer la presencia de la mujer en oficios donde se encuentra subrepresentada.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO	FECHA	15/05/2013	
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	17/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				



Eje 4: Promoción

- Número de personas promocionadas, computado a dichos efectos el tiempo disfrutado de maternidad y reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.
- Número de personas promocionadas, computado a dichos efectos el tiempo de un año de excedencia por cuidado de hijo y de familiar.


Eje 5: Conciliación

- Número de personas que utilizan las dos semanas de maternidad que ofrece la Agencia.
- Número de personas que tienen reducción de jornada.
- Número de personas que se encuentra en excedencia por cuidado de hijos y familiares.
- Número de personas que se encuentra en la modalidad de teletrabajo.
- Número de ayudas de apoyo a los estudios.
- Número de ayudas a guarderías.

Eje 6: Salud laboral

- Elaboración de un Protocolo de Acoso.
- Publicación en el Portal del emplead@ del Protocolo de Acoso
- Nombramiento de un equipo multidisciplinar que ejerza funciones de mediación.
- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Subdivisión de RRHH llevará a cabo, en su caso, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia.
- Número de personas víctimas de la violencia de género que hayan hecho uso de las medidas previstas por la Agencia en el Plan de Igualdad.
- Incluir el Protocolo de Prevención de Acoso en el Manual de Acogida de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y en los tabloneros informativos.

Código Seguro de verificación: ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verifirma.agenciamedioambienteyagua.es>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO MORA RECIO		FECHA	15/05/2013
	MANUEL GARCIA HERRERA			
	PEDRO CORTES ARANDA			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==	PÁGINA	18/18
 ayOVJp3LxWIn2diKfIfIfg==				