

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)



AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO		
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO		
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN		
	OSCAR NAVARRO AROCA		
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ		
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ		
	MARIA GOMEZ PEREZ		
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/49

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Presentación de la empresa
- 1.2. Marco legal de un plan de igualdad
 - 1.2.1. Políticas públicas de igualdad en la Junta de Andalucía
- 1.3. Características generales del plan
- 1.4. Estructura
- 1.5. Definiciones
- 1.6. Ámbitos de aplicación
- 1.7. Vigencia
- 1.8. Compromiso de la Dirección
- 1.9. Constitución de la Comisión de Igualdad
 - 1.9.1. Funciones de la comisión de igualdad

2. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- 2.1. Análisis de las áreas de actuación
 - 2.1.1. Estructura de género
 - 2.1.2. Procesos de selección y contratación
 - 2.1.3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
 - 2.1.4. Formación
 - 2.1.5. Promoción profesional
 - 2.1.6. Condiciones de trabajo
 - 2.1.7. Política retributiva
 - 2.1.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal
 - 2.1.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 2.1.10. Víctimas de violencia de género y mujeres en situación de riesgo de exclusión

3. DISEÑO DEL PLAN

- 3.1. Objetivos del Plan de Igualdad
- 3.2. Descripción de medidas y acciones

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

5. APROBACIÓN (I) PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/49	

1 INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, es una Agencia pública empresarial dotada de personalidad jurídica pública diferenciada de la Administración de la Junta de Andalucía, con patrimonio propio y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines, así como de autonomía de gestión y administración, a la que corresponde con carácter general la promoción y desarrollo de la actividad económica de Andalucía.

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía IDEA es la Agencia de desarrollo regional del Gobierno andaluz, además de un instrumento especializado fundamentalmente en el fomento de la innovación en la sociedad andaluza.

Para ello, realiza un importante esfuerzo en la labor de apoyo al empresariado andaluz: desde la gestión y concesión de incentivos a las empresas, a la gestión de proyectos y programas de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, así como a la construcción de infraestructuras industriales y tecnológicas.

Las principales áreas de actuación de la Agencia IDEA, son:

- Financiación y Desarrollo Empresarial, que aglutina en una misma unidad todas las ayudas y programas de financiación a las empresas.
- Espacios de Innovación y Sectores Estratégicos, orientada a la dotación de infraestructuras y espacios productivos, así como a la dinamización de estos espacios vinculándolos con los sectores/cluster en Andalucía.
- Captación de Inversiones y Servicios Avanzados que es la encargada de diseñar y prestar los servicios que la Agencia pone a disposición de emprendedores y empresarios, con especial atención al servicio integral de captación de inversiones en Andalucía.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA).
NIF	Q9150009J
Domicilio social	C/ Leonardo Da Vinci, 17ª, PCT Cartuja
Provincia	41092, Sevilla
Forma jurídica	Otros organismos públicos
Teléfono	954 460 076
Página web	https://www.juntadeandalucia.es/organismos/idea.html



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Año de constitución	1987, con la denominación de Instituto de Fomento de Andalucía (IFA). El 1 de enero de 2005, el Instituto de Fomento de Andalucía pasa a denominarse Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA).					
Responsable de la Entidad						
Nombre	M ^a del Castillo Rueda Fernández					
Cargo	Directora General					
Telf.	955 030 780					
e-mail	directorageneral@agenciaidea.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	M ^a Antonia Rodríguez Márquez					
Cargo	Coordinadora del Área de Recursos Humanos y Medios					
Telf.	955 030 712					
e-mail	marodriguez@agenciaidea.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	7399 Servicios comerciales S.C.					
CNAE	7022 Otras actividades de Consultoría de Gestión Empresarial.					
Descripción de la actividad	Fomento de las actividades económicas de Andalucía					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Andaluza					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	110	Hombres	163	Total	273
Centros de trabajo	10					
Facturación anual (€)	>10.000.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No dispone					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	8	Total	14

1.2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es, asimismo, un principio reconocido en la Unión Europea, a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2. consagra la



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN OSCAR NAVARRO AROCA CARMEN GONZALEZ ALVAREZ MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ MARIA GOMEZ PEREZ FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, surge la aprobación de La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 y trabajadoras (RLT).

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen en esta ley y que es de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores/as.

Además, desde la aprobación del 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, también estarán obligadas a implantar planes de igualdad las empresas que tengan más de 150 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2020), las empresas que tengan más de 100 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2021) y las empresas con más de 50 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2022).

Cabe destacar también, las modificaciones posteriores realizadas en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, e 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La administración pública es un ámbito donde implementar las políticas de igualdad, además de un espacio estratégico para poner en marcha los beneficios que ésta reporta.

En el año 2011, el Consejo de la Unión Europea aprobó el Pacto por la Igualdad de Género para el periodo 2011-2020, el cual recoge objetivos tales como el impulso al empleo y la creación de empresas por mujeres, la eliminación de las desigualdades en este ámbito y la mejora de las políticas de conciliación de la vida privada y profesional, entre otros.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/49	

La Junta de Andalucía, que ha venido siendo pionera en cuanto a políticas, programas y proyectos de igualdad se refiere, presentó en 2013 el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, documento que engloba los compromisos que ha adquirido con la ciudadanía en materia de igualdad para los próximos años, agrupadas en diez líneas de trabajo, con el objeto de reforzar y consolidar las estructuras institucionales, políticas y sociales para erradicar cualquier tipo de sexismo.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, determina en su artículo 10.2 que la Comunidad Autónoma “propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”.

La Ley 12/ 2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en su artículo 7, como uno de los elementos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres y para eliminar la discriminación por razón de sexo, la elaboración de un Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres cada cuatro años. Para dar cumplimiento a lo establecido en dicha ley, se aprobó desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía: 2010-2013, que tenía como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El 5 de junio de 2018, se aprobó el II Plan de igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, mediante el cual se incluyeron una serie de líneas estratégicas con el fin de convertirlo en el marco normativo de referencia, entre las que cabe resaltar:

- Principio de igualdad de género como elemento de gobernabilidad
- Disminución de las brechas de género
- Promoción de la igualdad en el acceso al poder y la toma de decisiones
- Nuevos pactos para una convivencia democrática e igualitaria

La transversalidad de las políticas igualitarias no sólo es encomienda de las administraciones públicas, ya que también en el ámbito de la empresa encontramos un magnífico espacio de implementación. La normativa en materia de género recoge medidas específicas para incorporar estas políticas al ámbito empresarial. Fundamentalmente a través de los Planes de Igualdad, que sistematizan un conjunto de medidas dirigidas a promover condiciones laborales igualitarias entre mujeres y hombres en este entorno.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/49	

Por otro lado, y siguiendo en el camino hacia la plena igualdad de oportunidades, la Junta de Andalucía ha desarrollado una nueva Ley de Derechos de las Personas con Discapacidad. Este proyecto normativo, aprobado por el Consejo, es la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que refuerza las medidas y obligaciones para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades. Asimismo, dicha ley obligará a mantener un plan de empleabilidad con medidas específicas tanto en el ámbito público como en el privado, y con un enfoque de género para intentar igualar las tasas de hombres y mujeres con discapacidad.

1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- De naturaleza correctora y preventiva, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/49	

1.4. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la Agencia IDEA se estructura en los siguientes apartados:

A. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

El diagnóstico de la empresa se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección y contratación, formación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo y condiciones laborales, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIEMH.

El mismo ha sido negociado con la representación sindical.

B. DISEÑO DEL PLAN

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En este plan se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas responsables de su realización, presupuesto e indicaciones y/o criterios de seguimiento de las acciones.

C. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del cumplimiento del plan la realizarán las personas designadas en la Comisión de Igualdad recogiendo el grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1.5. DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de conceptos y expresiones específicas en materia de igualdad, por este motivo, con el objetivo de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan una serie de definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/49	

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considera 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 considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/49	

de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento

efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/49	

la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán

a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español para la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía y englobará a toda la plantilla que la compone actualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.

1.7. VIGENCIA

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, y, que la entrada en vigor de las medidas concretas, puede ser distinta y progresivas tiene una vigencia de cuatro años desde su firma.

Las partes comenzarán la negociación para el nuevo plan, cuatro meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

1.8. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE IDEA

La cultura de la Agencia IDEA está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

Es por este motivo, por el que la Dirección firma su compromiso para poner en marcha el proyecto de Igualdad de Oportunidades fue expresado y difundido de manera formal en julio de 2021, mediante una comunicación dirigida a la plantilla. En esta comunicación se ha informado de la puesta en marcha del proyecto, fases y plazos.

1.9. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La constitución de la Comisión de Igualdad se realizó en septiembre de 2021 de la empresa. Conformado de forma paritaria por mujeres y hombres, con el objetivo de constituir lo más equilibradamente posible la Comisión.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	11/49	

La comisión de Igualdad está formada:

Por parte de la empresa:

- M^ª Antonia Rodríguez Márquez. Presidenta
- M^ª del Mar Alonso Araujo.
- Oscar Navarro Aroca.
- Jesús Callejo Maderuelo

Y en su condición, a las siguientes personas como suplentes:

- Palma Muñoz Morquilla.
- Belén Elvira Pandelet.
- Fátima Ortiz- Romero.
- Emilio Martínez Baquero.

Por parte social:

- Carmen González Álvarez, miembro Comité Empresa.
- María Gómez Pérez, miembro Comité Empresa.
- Javier Molina Mercado, Delegado de Personal de Jaén.
- Germán Ayala Jiménez, Representante Personal de Málaga.

Y en su condición, a las siguientes personas como suplentes:

- Daniel Cisneros, miembro Comité Empresa.
- Carolina García Córdoba, Delegada de Personal de Almería.
- Ezequiel Ferrero, miembro Comité Empresa.
- Vanesa Fuentes Martín, Delegada de Personal de Granada.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las funciones principales de la comisión de igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad de la Agencia.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	12/49	

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Velar para que en la Agencia se cumpla el principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar e informar a todo el personal sobre la importancia de incorporar la Igualdad entre mujeres y hombres en la Agencia y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Agencia y promover su implementación.

2 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional que permite conocer en qué situación se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Por lo tanto, el diagnóstico sirve de base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del Plan de Igualdad.

Se ha realizado un amplio análisis de situación partiendo de la realidad laboral de la Agencia de Innovación Andaluza (en adelante, la Agencia IDEA) a través de un doble diagnóstico: uno cuantitativo y otro cualitativo de la situación de la Empresa, con información proporcionada por la misma y la información obtenida por la plantilla y la representación de las personas trabajadoras. Además, el diagnóstico cuantitativo cuenta con la realización de la auditoría



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	13/49	

retributiva para conocer el sistema retributivo de la organización y las posibles desigualdades por categorías y puestos.

2.1. ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN

Se analizado las características generales de la plantilla en base a la antigüedad, edad, tipo de contratos, grupos profesionales, categorías, movimientos de la plantilla, retribuciones, etc. desde una perspectiva de género, para conocer la realidad de la organización. Además, se han analizado las políticas de gestión de personas, en relación a la selección y contratación, condiciones de trabajo, promociones, formación, política retributiva, prevención del acoso, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y comunicación. Para conocer todo este análisis contamos con el informe de diagnóstico, no obstante, a continuación, se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas:

2.1.1 ESTRUCTURA DE GÉNERO

La integración del enfoque de género supone valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres, cualquier política o acción de gestión interna que se planifique y se ejecute en una organización. Se trata de una estrategia para conseguir que las experiencias y aspiraciones de las mujeres y de los hombres de la plantilla sean parte integrante de la elaboración y ejecución de las políticas de gestión de la empresa, de manera que tanto unas como otros puedan beneficiarse de ellas por igual. Este proceso requiere de la consolidación de una estructura organizacional que garantice la consecución de los objetivos de cualquier Plan de Igualdad y que impregne todos sus documentos estratégicos.

La organización cuenta con un marco para las relaciones laborales, Convenio Colectivo Vigente (BOJA núm. 25 de 29 de febrero), aprobado el 10 de febrero de 2020, que no contempla explícitamente la igualdad de trato y de oportunidades, ni en sus documentos estratégicos, más allá de lo exigido por Ley sobre la transparencia en los procesos de reclutamiento.

No se dan actuaciones de vínculos de interés, como, por ejemplo, empresas proveedoras, en esta materia.

Este marco de actuación requiere de una actualización derivada de las recientes disposiciones legales, recogidos en un plan específico para la igualdad de mujeres y hombres. Debido a lo anterior, se ha iniciado este proceso, que ofrecerá coherencia a la política de igualdad de los diferentes centros de trabajo y al despliegue de actuaciones coordinadas.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	14/49	

Los datos reflejan la existencia de segregación horizontal, caracterizada por una categoría administrativa marcadamente feminizada. Con respecto a la segregación vertical en la Agencia, se observa que, en el Personal Directivo, Mandos Intermedios y Personal Asesor hay mucha mayor representatividad masculina, por lo que existe cierta segregación vertical.

Tanto la plantilla, como el personal Directivo y la RLT, que han participado en el cuestionario mayoritariamente perciben a la Agencia como igualitaria, sin embargo, ante la pregunta de si se han sentido discriminados o discriminadas en alguna ocasión por razón de sexo, las mujeres de la plantilla han respondido en casi el 23% que sí se han sentido discriminadas, frente al 6,12% de los hombres.

Cuando hablamos de las posibilidades de mujeres y hombres por igual en el proceso de selección del personal, es llamativo que sean los hombres los que apenas alberguen dudas sobre la igualdad de posibilidades con un 87,76%, mientras que baja hasta un 67% las mujeres que piensan que las posibilidades de acceso en el proceso de selección son igualitarias.

La plantilla considera como los aspectos fundamentales que habría que trabajar en materia de igualdad de oportunidades, los siguientes: facilitar la conciliación laboral y familiar, fomentar la formación en general y especialmente en igualdad de oportunidades, realizar los procesos de promoción desde criterios igualitarios, promover medidas positivas en áreas con infrarrepresentación de un sexo y mejorar los canales de comunicación, opinión que es compartida por la RLT y la mayoría del personal Directivo que ha participado.

Finalmente, y en lo referente al análisis que se ha realizado con respecto a la utilización del lenguaje inclusivo, se aprecia que se ha llevado a cabo un importante trabajo de adaptación, los canales y productos comunicacionales están bien estructurados y cuidan de tener un lenguaje e imágenes no sexistas. Realmente se ha realizado un buen trabajo en este sentido. Aunque sería conveniente revisar y actualizar cierta documentación estratégica, como por ejemplo el CCV.

En cuanto a las imágenes, no se aprecia ningún tipo de fotografías que fomente estereotipos sexistas ni estereotipos de género.

Por otra parte, desarrollar una estrategia para integrar el enfoque de género en una organización, así como realizar la implantación de las medidas del Plan de Igualdad implica una dedicación importante, en número de horas, para la Comisión de Igualdad y los departamentos implicados. Las acciones anuales que se deben desarrollar requieren ser definidas claramente en un plan de trabajo anual en el que se incorpore el correspondiente presupuesto. En todo caso, de ser necesario por imposibilidad de una mayor dedicación, la empresa podría considerar



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	15/49	

la viabilidad de externalizar algunas de las medidas de este Plan, así como su seguimiento y evaluación.

2.1.2 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis de las prácticas de contratación y selección sirve para reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas y niveles de la organización y hacer respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estas prácticas.

La Agencia IDEA cuenta con un procedimiento para la selección de personal también para los puestos de Alta Dirección, conforme a la Ley 9/2007 de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía y el artículo 70 del Decreto 217/2011 de 28 de junio de adecuación de las entidades de Derecho Público a la mencionada Ley, donde hace referencia a que el personal de las Agencias públicas empresariales será seleccionado mediante convocatoria pública en medios oficiales, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en el caso de Alta Dirección, a criterios de idoneidad.

La plantilla que ha participado en el diagnóstico a través de los cuestionarios, en su gran mayoría, consideran que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a la Agencia. Se ha de tener en cuenta que, las mujeres son menos contundentes en sus respuestas afirmativas que los hombres ya que son las que, históricamente, soportan la falta de igualdad real existente en nuestras sociedades. Este hecho hace que sean más conscientes de algunas situaciones que pasan totalmente desapercibidas para el otro sexo.

Resulta llamativo que el 50% de ambos sexos opinan no saber si se fomenta la contratación en aquellas categorías en las que las mujeres son minoría. En relación a si se valoran sólo las capacidades necesarias para el puesto sólo da una respuesta afirmativa el 31% de las mujeres frente a 47% de los hombres.

La formación en igualdad de género para evitar sesgos en la contratación promueve la efectividad de la contratación objetiva en los procesos de selección. También se puede valorar el establecimiento de medidas de acción positiva para la contratación de personal de un sexo concreto en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas/os como han señalado en los cuestionarios.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	16/49	

2.1.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral en el desempeño de diferentes profesiones que ha producido la masculinización o feminización de sectores y áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal. Ello hace necesario revisar la distribución de las mujeres y los hombres por áreas funcionales o departamentos en la empresa. El análisis de la clasificación profesional y de la representación femenina permite conocer si la plantilla está equilibrada, o si por el contrario está feminizada o masculinizada o si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.

Teniendo en cuenta el índice de presencia relativa de hombres y mujeres que señala en un valor la representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos (60%-40%) se observa que, en la Agencia, a pesar de haber mayoría de mujeres (163 frente a 110 hombres), esta mayoría se produce dentro de los límites de representación equilibrada como indica el índice de presencia relativa de hombres y mujeres realizado (1,19).

No obstante, se aprecia una segregación vertical ya que hay menor presencia femenina entre el personal directivo (2,73% de hombres frente al 1,23 de mujeres), mandos intermedios (7,36% de hombres frente al 20,91% de mujeres) y personal asesor, donde existe mayor representatividad masculina.

Por otra parte, las trabajadoras son mayoría en los niveles técnicos y de administración con un 33,13% de mujeres frente a un 11,82% de hombres. Aquí se puede apreciar cierta segregación horizontal o feminización del puesto de trabajo.

La RLT opina que el problema no es la infrarrepresentación de las mujeres en algunos puestos de trabajo, si no la situación actual de derecho vitalicio en los cargos intermedios, junto a la inexistencia de una carrera profesional.

2.1.4 FORMACIÓN

La gestión de la formación continua de la plantilla es un factor clave en la mejora de la competitividad de la empresa, ya que supone la adaptación de la cualificación del personal a los cambios y exigencias del mercado. El análisis de las prácticas de formación sirve para garantizar que mujeres y hombres accedan y participen por igual en las acciones formativas y que se les proporcionen las mismas mejoras en su empleabilidad y/o desarrollo profesional.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	17/49	

La Agencia cuenta con un procedimiento formativo aprobado en 2011 (PGA-01) y con un Plan de Formación en cuya realización intervienen RR.HH, la Subdirección de Formación, Responsables y el personal.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Así mismo la mayoría de la plantilla opina que tanto mujeres como hombres acceden por igual a la formación voluntaria y obligatoria.

Respecto a la realización de formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo el 50% de las trabajadoras opinan que no se puede o no saben/no contestan, opinión que es compartida por el 43% de los trabajadores.

En relación a la formación ofrecida por la empresa y la promoción en igualdad de condiciones, casi el 45% de hombres están de acuerdo, opinión que es compartida sólo por el 39% de las mujeres. La mayoría de la RLT, opina que no existe relación entre la formación ofrecida y la promoción.

La Agencia concede ayudas económicas al personal para la realización de formación externa (Máster, etc.).

Finalmente, hay que señalar que la Agencia ha impartido formación en igualdad de oportunidades en años anteriores, aunque tanto la RLT, como la plantilla y el personal Directivo opinan que la formación en igualdad es un factor clave para el desarrollo del Plan. Este año la Comisión de Igualdad ha recibido formación específica en el marco de este proceso.

2.1.5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

El análisis de las prácticas de promoción profesional sirve para reconocer el potencial de las mujeres y de los hombres por igual, facilitar el desarrollo de carrera tanto de unas como de otros y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

La Agencia no cuenta con un procedimiento formal de evaluación del desempeño de su plantilla. Actualmente la promoción profesional activa son las subidas de nivel automáticas por reclasificación a niveles superiores en función de la titulación unida a los años de servicio, tal como marca el art. 18 del CCV. Igualmente se considera promoción según el art. 19 del convenio colectivo, la provisión de puestos que tengan asignados complementos de puestos de trabajo, la Agencia valorará el perfil profesional de las personas aspirantes, abriéndose al efecto plazo para que toda aquella persona interesada pueda solicitarlo, mediante el proceso de selección.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	18/49	

Ciñéndonos a los datos aportados por la Agencia en los dos últimos años se han realizado 6 promociones, de las cuales 5 han sido mujeres y un hombre, por lo que podemos apreciar que han existido más promociones femeninas que masculinas, aunque también tenemos que apuntar que todas ellas han sido de carácter salarial sin cambio de categoría.

Más de una cuarta parte de las empleadas que han participado en el cuestionario (26,14%) opina que existen obstáculos a la hora de promocionar en su carrera profesional, por el mero hecho de ser mujer, sin embargo, un 69,39% de los hombres encuestados considera que la promoción interna en la Agencia se realiza desde criterios igualitarios.

Todas las personas que han participado en los cuestionarios pertenecientes a la plantilla, RLT y dirección, coinciden en la necesidad de elaborar un plan de carrera profesional y de desarrollar mecanismos para favorecer la promoción interna en la Agencia. También ha quedado clara la inquietud que comparten por la necesidad de favorecer la promoción interna al sexo menos representado en el nivel que promociona.

Sin embargo, aunque el sentimiento general de la plantilla es de que en la organización no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de la mujer, si detectan que en ciertos puestos de dirección tienden a ser ocupados por hombres en general y que, si eres mujer, es más difícil llegar.

Las personas que han realizado los cuestionarios representantes de la RLT, inciden sobre todo en la inexistencia de la carrera profesional en la empresa.

2.1.6 CONDICIONES DE TRABAJO

El análisis de este apartado permite analizar el grado de estabilidad que ofrece la organización a mujeres y a hombres a través de las relaciones contractuales.

Cada año se acuerda y firma una jornada anual de trabajo, para el año 2022 es la siguiente:

1.506 horas para el personal de 35 horas/semana; 1.608 para el personal de 37:30 horas/semana y de 1.624 para el personal de 40 horas/semana. En la actualidad, según recoge el CCV se realizan como máximo 1.582 horas. Se excluyen vacaciones, 14 días de fiesta, los descansos semanales, Jueves y Viernes Santo y 24 y 31 de Diciembre.

Existen dos tipos de jornada, un horario general con jornada continua de 8,00 a 15,00 h., de lunes a viernes y, para el personal con complementos de puestos de trabajo, 35 horas semanales, con jornada partida y de una tarde obligatoriamente en horario de invierno.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	19/49	

La rotación de personal es inexistente, la Agencia ofrece una gran estabilidad laboral al personal, tanto femenino como masculino. La mayoría lleva más de 10 años en la Agencia. Así, prácticamente el grueso de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, siendo el 86,50% de las mujeres y el 88% de los hombres. Sólo un 24,41% del personal tiene un contrato temporal a tiempo completo (13,50% mujeres y 10,91% hombres). Existe un hombre con un contrato de aprendizaje.

La contratación del sector público tiene las limitaciones establecidas en los Presupuestos Generales del Estado que repercuten en la estructura de plantilla. En el último año se han producido 2 contrataciones de personal masculino, uno con contrato indefinido a tiempo completo y otro en prácticas.

Con respecto a la salud psicosocial se ha realizado en 2019 un estudio de los riesgos psicosociales de su plantilla, analizando las condiciones de trabajo de los puestos susceptibles de producir riesgos a la salud, (metodología del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), con una participación del 42% del personal, los datos están desglosados por agrupaciones de puestos, pero no por sexo. Las conclusiones finales no reflejan parámetros distorsionantes para la salud. En dicho informe se realiza una serie de consejos de medidas preventivas/correctivas según el grupo analizado.

2.1.7 POLÍTICA RETRIBUTIVA

El análisis de la política retributiva sirve para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente y de reducir la brecha salarial, en caso de que existiera.

Con respecto a la política retributiva, la organización cuenta con un marco formal general que es el CCV, en su Capítulo Décimo se recoge la estructura salarial, constituidas por el salario base y los complementos en función del nivel o grupo profesional. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

La segregación vertical existente evidencia que son los hombres quienes se sitúan en los tramos económicos superiores, ya que también son ellos, quienes mayor responsabilidad ostentan. Sin embargo, casi el 80% de las mujeres y el 98% de los hombres, consideran que se retribuye por igual a la plantilla por un trabajo de igual valor. Ellas, una vez más son algo más moderadas en sus respuestas positivas. La RLT no ha detectado ninguna necesidad en esta área de análisis como tampoco el personal Directivo.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	20/49	

Por otro lado, gracias al análisis que la organización realiza a través del registro retributivo bruto anual, se ha podido visualizar con exactitud las posibles diferencias retributivas existentes entre las trabajadoras y los trabajadores, todo ello a pesar de que todos los conceptos y cuantías se aplican indistintamente a mujeres y hombres de la misma categoría laboral y porcentaje de jornada, tal y como también se recoge en su CCV.

Se ha de tener en cuenta que, en caso de que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, la Agencia deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

En todo caso, analizado el informe aportado por la organización de enero a Diciembre de 2020, (dando respuesta a la nueva obligación legal sobre Registro de Salarios que estable el art. 28.2ET) se observa que las mayores diferencias salariales (igual o superior al 10%) se producen en los grupos profesionales de Administrativo/a: nivel 11, nivel 13, nivel 14, nivel 18, nivel 19 y Técnicos/as de control de nivel 4 y que, esas diferencias recaen en los conceptos de "antigüedad", "contrato" y "homogeneización".

Se anexará al Plan de Igualdad un informe de brecha salarial tal y como exige el RD-ley 902/2020, donde identificarán los motivos, si fuese el caso, de las diferencias salariales existente en la organización y se establecerán las actuaciones necesarias para su corrección.

2.1.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal busca garantizar la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la organización, sin embargo, si no se fomentan medidas para que los hombres de la plantilla asuman su corresponsabilidad, especialmente, en la esfera familiar se seguirá perpetuando la idea equivocada de que las medidas de conciliación se dirigen solo a las mujeres.

La mayoría de las personas que han participado están de acuerdo en que en la Agencia se favorece la conciliación de la vida laboral y familiar. Solo un 8,16% de los empleados y el 15,91% de las empleadas opinan lo contrario, aunque esto no quita que casi un 29% de las trabajadoras y el 25% de los trabajadores confiesen que tienen dificultades para compaginar sus trabajos con sus responsabilidades familiares, aunque las mujeres bajan a un 20% si se trata de compaginar responsabilidades sociales y aficiones personales.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	21/49	

La mayoría del personal encuestado coincide en que la Agencia cuenta con medidas de conciliación que facilitan a los miembros de la plantilla compaginar la vida personal y familiar con el trabajo, pero casi un 30% desconoce cuáles son exactamente estas medidas. Mientras los hombres en un 45% opinan que se utilizar por igual, las mujeres en un 40% opinan que no, que son ellas las que más las utilizan.

Como complemento de las medidas recogidas en el CCV la Agencia IDEA dispone de un catálogo de medidas para facilitar la conciliación laboral y personal de su plantilla, donde se recoge el procedimiento de concesión, en qué consiste cada medida, a quién alcanza el disfrute de cada una de las medidas descritas, así como el objeto de las mismas. Consideramos que es una herramienta de gran utilidad y proporciona datos desagregados por sexo, categorías profesionales y medidas implementadas cuyo análisis aporta una información de gran valía para la organización y su personal.

Entre las principales necesidades y o deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, la conciliación es la más solicitada, tanto por la plantilla, como por la RLT y por el personal Directivo.

2.1.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El análisis en esta área permite determinar los mecanismos existentes en la organización para la prevención e intervención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Igualmente, en este apartado, se incluye el análisis de las prácticas de salud laboral con el objetivo de promover un mejor clima laboral e incorporar, en la prevención de riesgos laborales, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Se ha de indicar que las empresas pueden y deben tener un papel activo en la prevención e intervención ante el acoso y se debe abordar en el marco de la salud laboral. Así, el art. 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía señala que “las conductas de acoso deberán tratarse desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento y prevención”. En este sentido, hay que mencionar que los protocolos de actuación ante estos casos deberán incluir la designación de persona/s responsable/s que sirvan como referencia para denunciar posibles casos y que dispongan de formación en género para desempeñar dicho papel. Podrá establecer, además, una serie de sanciones y medidas cautelares a aplicar en estas situaciones de manera interna y con carácter independiente a las que se puedan establecer por la vía jurisdiccional laboral y/o penal. En todo caso, el Protocolo deberá ser difundido entre la plantilla.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	22/49	

La revisión de la información realizada sobre esta área de análisis permite concluir que el CCV no aborda las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo ni de las mujeres trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género o los permisos a los que pueden acceder las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La Agencia IDEA cuenta con un Protocolo de prevención y actuación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, para dar respuesta a las posibles situaciones que pudieran originarse en el seno de la Agencia. En el se recogen acciones preventivas, el procedimiento de actuación, así como, la existencia de un Comité de Mediación e Igualdad que ha de tener formación específica que les permita identificar situaciones de acoso y conocer el procedimiento a seguir en dichos casos. Tal y como indica el Consejo General del Poder Judicial, nuestro enfoque conceptual del acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de hacer referencia especial al derecho a la igualdad de trato y a la dignidad, también hace referencia al derecho a la igualdad efectiva y al derecho a vivir una vida libre de violencia de género. El CGPJ señala concretamente, en un análisis del tema, que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, expresan y reproducen, en el ambiente de trabajo, la violencia de género que existe también fuera del entorno laboral. Con esta concepción consideramos que en el Protocolo de la Agencia para la prevención y tratamiento de estos acosos no encajaría el acoso laboral u otra discriminación.

La mayoría de la plantilla (95,45% de mujeres y 97,96% de hombres) afirma no haber sufrido ningún tipo de acoso en el trabajo. Sin embargo, 39,77% de las trabajadoras y el 30,61% de los trabajadores no sabrían qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Este factor también puede influir en el ambiente laboral mientras que el 71,43% de los hombres consideran que existe un buen ambiente, esta afirmación baja al 60,23% en las mujeres.

El personal directivo participante conoce de la existencia del Protocolo, aunque mayoritariamente no sabrían cómo actuar si se diera un caso en el departamento del que son responsables.

2.1.10 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN

Garantizar los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género ya que estas medidas de protección excepcional intentan evitar que la víctima, como consecuencia de la violencia que



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	23/49	

sufre, se vea obligada a quedar fuera del mercado laboral, lo que agravaría aún más su vulnerabilidad.

En la organización no se ha realizado ningún procedimiento, ni estudios vinculados a la prevención de la violencia de género. Tampoco se ha puesto en marcha medidas para mujeres en situación o riesgo de exclusión social a través de actuaciones con sus grupos de interés.

2.1.11 PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Ni en la mayoría de la documentación estratégica, ni en el convenio colectivo de la Agencia, existe referencia a las políticas de igualdad de género, o a la elaboración e implantación del anterior Plan de Igualdad, cuyo contenido es desconocido para la mayoría de las personas que han participado en las encuestas.

El 78 % de las mujeres encuestas y el 76% de los hombres opinan que es necesario realizar un Plan de Igualdad.

La totalidad de la RLT considera que es un tema que interesa a la plantilla y 4 de las 5 personas participantes afirman que es necesario realizar un plan de igualdad en la Agencia. Opinión que es compartida por la mayoría del personal Directivo.

3 DISEÑO DEL PLAN

3.1. OBJETIVOS DEL PLAN



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	24/49	

El principal objetivo que persigue la Agencia IDEA con la implantación de su II Plan de Igualdad de Género es garantizar permanentemente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa, así como eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género; en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se ha definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad de la Agencia IDEA, acordados en el Comité de Igualdad, son los siguientes:

1. Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para proteger a todos los empleados y empleadas en esta materia.
5. Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

La dirección de la Agencia IDEA se compromete a establecer y desarrollar las políticas y medidas pertinentes para alcanzar los objetivos anteriormente definidos, con la colaboración de la Comisión de Igualdad.

3.2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS Y ACCIONES

1. EJE – ACCESO AL EMPLEO/ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 1



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	25/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que en las fases de selección y contratación (entrevistas) se basen en criterios objetivos evitando sesgos inconscientes tradicionalmente considerados de un género u otro (preparando diversos paneles de entrevistadores/as, con entrevistas estructuradas en las que se pregunte lo mismo en todas las fases de manera objetiva, etc.)	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con el objetivo de asegurar la calidad y objetividad en los procesos.	
DESCRIPCIÓN	Para la realización de esta medida debemos generar: <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevistas sin sesgos de género y no discriminatorias acorde con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar - Formación de sesgos inconscientes para todo el personal de selección 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Área de RRHH y Medios	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023
RECURSOS	Área de RRHH y Medios y persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía de entrevistas objetivas Formación en sesgos inconscientes (nº de personas formadas/nº de personas del departamento)	

MEDIDA/ACCIÓN 2		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Seguir garantizando la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda el/la candidata/a del sexo menos representado.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos.	
DESCRIPCIÓN	Con los datos de diagnóstico analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	26/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DESTINATARIOS	Todas las personas candidatas	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento y categoría	

MEDIDA/ACCIÓN 3		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que en el proceso de onboarding se comuniquen las políticas de igualdad y no discriminación.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Sensibilizar a las personas de nueva incorporación sobre la política y las medidas de igualdad de oportunidades promovidas por IDEA como entidad.	
DESCRIPCIÓN	Entre la documentación a entregar en el proceso de onboarding de la compañía aparecerá el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, para un efectivo conocimiento, respeto y consecución de los principios de la organización en materia de igualdad y no discriminación, así como las vías de comunicación de la compañía para estos procesos.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Todas las personas de nueva incorporación	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de incorporaciones y comunicaciones realizadas Espacio virtual para alojar la documentación	

2. EJE – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA/ACCIÓN 4	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Criterios de clasificación profesional
PRIORIDAD	MEDIA



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	27/49	

OBJETIVO	Revisar y establecer una serie de criterios de los puestos de trabajo en los que sea posible algún tipo de discriminación. Se pretende que las categorías profesionales estén todas en masculino y femenino o en neutro si es posible, y las definiciones de en qué consisten esos grupos o categorías, en neutro.	
DESCRIPCIÓN	Criterios neutros que pueden ser aplicados en igualdad a hombres y mujeres.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Diciembre 2022
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de puestos de trabajo revisados	
	Nº de puestos de trabajo modificados	

3. EJE – PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA/ACCIÓN 5		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Seguir garantizando la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda el/la candidata/a del sexo menos representado.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos.	
DESCRIPCIÓN	Con los datos de diagnóstico analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento y categoría	



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO		
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO		
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN		
	OSCAR NAVARRO AROCA		
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ		
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ		
	MARIA GOMEZ PEREZ		
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	28/49

MEDIDA/ACCIÓN 6		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer que cualquier persona de la plantilla de IDEA, independientemente de su situación contractual tengan las mismas posibilidades de promoción.	
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se llevará a cabo: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de las vacantes de promoción a todas las personas trabajadoras - Eliminación de cualquier tipo de requisito que genere discriminación - Eliminación de los sesgos inconscientes - Comunicar nuestro compromiso con esta medida a toda la plantilla para evitar que las personas que se acojan a medidas de conciliación se postulen a la vacante 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de personas con medidas de conciliación (desagregadas por sexo y por tipo de medida excedencias o reducciones de jornada), nº de personas (desagregadas por sexo) que han tenido promoción (acceso a categorías profesionales) Nº de comunicaciones enviadas a toda la plantilla 100% de las vacantes no cuentan con requisitos discriminatorios	

MEDIDA/ACCIÓN 7	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en liderazgo femenino
PRIORIDAD	MEDIA



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	29/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO	Favorecer que las mujeres de la organización accedan a una formación específica en liderazgo femenino para fomentar la promoción de estas a puestos de responsabilidad donde actualmente están menos representadas	
DESCRIPCIÓN	Diseñar una acción formativa anual sobre liderazgo femenino, a esta formación tendrán acceso todas las mujeres de la organización.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla femenina	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Septiembre 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones formativas desarrolladas	
	Nº de mujeres formadas en esta formación/ nº de mujeres totales	

4. EJE – FORMACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 8		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en políticas de igualdad para personal directivos y mandos intermedios	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Incluir en los programas formativos formación en políticas de igualdad para la Dirección. Dotar al equipo de Dirección de conocimiento y técnicas para que el personal sea activo en la inducción de la cultura de igualdad en la empresa	
DESCRIPCIÓN	<p>1. Formación al personal directivo y de mandos intermedios para que disfruten la cultura de igualdad.</p> <p>2. Incluir en el Plan de Formación dirigido a la Dirección de la Agencia formación completa sobre los contenidos de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres y en concreto, sobre prevención de la discriminación por razón de sexo, acoso laboral, nuevos derechos laborales en materia de conciliación, embarazo, maternidad, lactancia y salud laboral y la diversidad como fuente de ventaja competitiva.</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Personal directivo y mandos intermedios	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	30/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones formativas desarrolladas Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas por categoría

MEDIDA/ACCIÓN 9		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en igualdad de trato y oportunidades a personal de nueva incorporación	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y conocimiento de las políticas de igualdad al personal de nueva incorporación.	
DESCRIPCIÓN	Se diseñará una acción formativa en igualdad de trato de oportunidades en formato online alojado en una plataforma de formación para que durante el proceso de onboarding, toda persona de nueva incorporación a la compañía tendrá que realizar esta formación.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Todo el personal de nueva incorporación	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación de la formación en igualdad Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas de nueva incorporación	

MEDIDA/ACCIÓN 10	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Revisión de todos los contenidos de las formaciones, en cuanto a lenguaje y material, desde una perspectiva de género.
PRIORIDAD	MEDIA
OBJETIVO	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en cuanto al lenguaje de las formaciones.
DESCRIPCIÓN	Se revisarán todos los contenidos formativos ofertados hasta el momento, así como los materiales diseñados y se creará un proceso para la revisión de nuevos contenidos y materiales formativos a través de la comisión de igualdad que garantice un lenguaje con perspectiva de género en las



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	31/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	formaciones. En caso de no cumplirse la comisión modificará los contenidos o materiales oportunos.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + material formativo	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	100% de la documentación formativa con lenguaje neutro	

MEDIDA/ACCIÓN 11		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Incluir en el plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades y acoso sexual y acoso por razón de sexo, realizando talleres de sensibilización.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida tendrá dos acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una acción formativa permanente en el plan de formación, para recordar y reforzar anualmente la importancia de igualdad y prevención del acoso. Esta formación se irá actualizando en base a los cambios legales y los avances en igualdad de oportunidades - Diseñar talleres de sensibilización específicos (1-2 al año) de forma que cada año trabajemos un tema concreto (brecha de género, techo de cristal, violencia de género, corresponsabilidad...) 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + proveedor de formación	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Nº de acciones formativas realizadas anualmente</p> <p>Nº de personas (desagregas por sexo) formadas</p> <p>Nº de talleres de sensibilización realizados anualmente</p>	

5. EJE – RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	32/49	

MEDIDA/ACCIÓN 12		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Análisis bienal de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres dentro de los mismos grupos profesionales, desagregados por sexo, con otras variables como la edad, la formación, situación familiar, etc.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Disminuir y verificar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres	
DESCRIPCIÓN	Cada 2 años, se llevará a cabo un análisis de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en IDEA, en este análisis compararemos las medias y los promedios de las retribuciones percibidas según salario base y complementos salariales de los hombres y mujeres de IDEA. En caso de existir brecha salarial, se estudiarán los motivos y se incluirán medidas para la reducción de las mismas. Este estudio se compartirá con la comisión de seguimiento.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y medios + Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2024	Cada dos años
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de análisis de las diferencias retributivas Porcentaje de brecha salarial	

MEDIDA/ACCIÓN 13	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
PRIORIDAD	ALTA
OBJETIVO	Disminuir y verificar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres
DESCRIPCIÓN	Unido a la medida anterior, la comisión de seguimiento del Plan estará informada del análisis realizado, de tal forma que en el seno de la comisión puedan plantearse nuevas medidas para la reducción de la brecha si la hubiera.
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	33/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2024	Cada dos años
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro retributivo cada dos años Análisis de brecha salarial	

MEDIDA/ACCIÓN 14		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar la transparencia salarial, dando cumplimiento al RD 902/2020 de 13 de octubre, facilitando al trabajador o trabajadora que lo solicite las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Transversalizar la política de transparencia salarial y la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas y aplicables en IDEA	
DESCRIPCIÓN	Cuando un trabajador/a quiera conocer las diferencias porcentuales de IDEA, le pedirá a la comisión de seguimiento o la RLT esta información. Se le informará, por tanto, de las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres según la clasificación aplicable.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento o RLT	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Continuo
RECURSOS	Análisis de brecha (diferencias porcentuales)	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de personas que han solicitado información	

6. EJE – INFRARREPRESENTACIÓN



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	34/49	

MEDIDA/ACCIÓN 15		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Compartir anualmente con la Comisión del Seguimiento del Plan, información sobre la composición de la plantilla, en los distintos departamentos y niveles jerárquicos	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Analizar los niveles de infrarrepresentación en los distintos departamentos y niveles, para diseñar y determinar las medidas de acción positiva necesarias que permitan eliminar la segregación ocupacional de mujeres y de hombres tanto horizontal como verticalmente, cumpliendo así el objetivo de igualdad recogido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores	
DESCRIPCIÓN	El Área de RRHH y Medios, extraerá anualmente la información relativa a la composición de la plantilla en los distintos departamentos y niveles jerárquicos y enviará esta información a la comisión de seguimiento. La comisión de seguimiento evaluará esta composición y diseñará o establecerá nuevas medidas que eliminen la posible segregación horizontal y vertical de IDEA.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2023	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + servidores internos	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Información de la composición (índice de concentración y brecha de género)	

7. EJE – EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	35/49	

MEDIDA/ACCIÓN 16		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaborar y difundir entre toda la plantilla, un documento informativo que contemple todos los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidos en el convenio colectivo de aplicación, así como las medidas internas reconocidas por IDEA para toda su plantilla, tanto las previas como las que se derivan de este Plan de Igualdad y aquellas que surjan como nuevas propuestas	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Informar a la plantilla de las medidas de conciliación aprobadas en el Plan de Igualdad para que puedan hacer uso de éstas.	
DESCRIPCIÓN	Esta medida se llevará a cabo mediante: <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación y el proceso para solicitarlas - Comunicación de este documento a través de los canales internos y además será alojado en el servidor de IDEA - Revisión y modificación del documento con la incorporación de nuevas medidas durante los años de vigencia del Plan de Igualdad 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento con las medidas Comunicaciones del documento (vías)	

MEDIDA/ACCIÓN 17	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Sensibilizar sobre la desconexión digital para asegurar el descanso de la plantilla.
PRIORIDAD	MEDIA
OBJETIVO	Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral diaria a través de la desconexión digital
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán campañas de sensibilización digital (1 o 2 al año) para concienciar sobre la importancia de la desconexión digital, así como establecimiento de límites horarios de reuniones, llamadas, etc. Para ello primero se creará un protocolo de buenas prácticas digitales y después será comunicado.



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	36/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación del protocolo Nº de campañas realizadas al año	

MEDIDA/ACCIÓN 18		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Tratar de concienciar a las personas trabajadoras de la importancia de la corresponsabilidad tanto en el entorno laboral como familiar.	
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad (1 o 2 al año), en estas campañas se trabajará la importancia de la responsabilidad compartida para evitar seguir transmitiendo los roles y estereotipos de género y mejorar la situación de las mujeres.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de campañas realizadas anualmente Nº de comunicaciones enviadas Temas trabajados Satisfacción de la plantilla por estas campañas	

8. EJE – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	37/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA/ACCIÓN 19		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Aprobar y comunicar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Aprobación y comunicación del protocolo de acoso y discriminación de la compañía para detectar, corregir y sancionar, aquellos comportamientos o acciones que puedan suponer acoso o discriminación en materia de género.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida tendrá diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comisión negociadora revisará y aprobará el protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno de las negociaciones del plan de igualdad - El Área de RRHH y Medios enviará dicho protocolo a través de los medios de comunicación internos a toda la plantilla y especialmente a los responsables de equipos para trasladárselos a sus equipos. En esta comunicación se hará hincapié en las vías para las denuncias y donde encontrar el modelo de denuncia. - El protocolo estará alojado en una plataforma accesible para todo el personal permanentemente 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Septiembre 2022
RECURSOS	Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Creación del protocolo y aprobación en la comisión</p> <p>Nº de comunicaciones enviadas con el protocolo</p> <p>Protocolo alojado en un servidor interno de la Agencia</p>	

MEDIDA/ACCIÓN 20	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaboración de un informe anual por parte del responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
PRIORIDAD	ALTA
OBJETIVO	Garantizar el correcto funcionamiento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y conocer los casos tratados
DESCRIPCIÓN	Anualmente la persona responsable de igualdad o en su defecto la persona instructora de las denuncias, registrará y elaborará un informe de los casos



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	38/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	tratados, independientemente de su naturaleza o resolución. Este informe será enviado a la comisión de seguimiento para que esta pueda evaluar el correcto funcionamiento del protocolo y establecer medidas de seguimiento.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsable de igualdad	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2023	Continuo
RECURSOS	Responsable de igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de los expedientes tramitados y su resultado	

9. EJE – PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA/ACCIÓN 21		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar y comunicar una Guía de ayuda a víctimas de violencia de género, haciendo alusión a la responsable de igualdad como referente en el procedimiento	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Garantizar y mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.	
DESCRIPCIÓN	Elaboración de una guía con las medidas establecidas en el protocolo de ayuda a las víctimas de violencia de género y las vías o proceso de comunicación de la situación. Esta guía será comunicada a toda la plantilla a través de los medios de la empresa y alojada en un servidor interno de acceso a toda la plantilla.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2024	Noviembre 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía creada y comunicada	

MEDIDA/ACCIÓN 22



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	39/49	

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la mujer	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la violencia de género con el objetivo de prevenir los casos y acercarse a las personas que puedan estar sufriendo dicha situación	
DESCRIPCIÓN	Una vez al año, pudiendo ser el 25 de noviembre, se llevará a cabo una campaña de sensibilización en violencia de género. Esta campaña estará diseñada por el Área de RRHH y Medios y puede realizarse a través de cartelería, videos, imágenes, en formato físico en oficina o virtualmente por los medios de comunicación internos de IDEA.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento + Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Noviembre 2022	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de comunicaciones realizadas	
	Nº de soportes creados (cartelería, imágenes...)	
	Satisfacción de la plantilla por estas campañas	

10. EJE – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 23	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en los acuerdos, las comunicaciones y demás documentación de la organización.
PRIORIDAD	MEDIA
OBJETIVO	Evitar estereotipos de género en todos los ámbitos que puedan afectar a la compañía y que faciliten la reproducción de desigualdades de género en la organización tanto a nivel interno como externo.
DESCRIPCIÓN	Para llevar a cabo esta medida se establecerá un calendario de revisión del lenguaje en los acuerdos, comunicaciones y documentación de IDEA. El Área de RRHH y Medios irá progresivamente revisando y modificando toda aquella documentación que no cumpla con un lenguaje no sexista. También se revisará especialmente la página web y las comunicaciones en RRSS.
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento
DESTINATARIOS	Toda la plantilla



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	40/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Calendario de revisión	
	Nº de documentos revisados y modificados	

MEDIDA/ACCIÓN 24		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Difundir el plan de igualdad en los medios de comunicación que dispone la organización	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Comunicar a toda la plantilla y a nuestros grupos de interés la aprobación del plan de igualdad y nuestro compromiso con el principio de igualdad	
DESCRIPCIÓN	<p>Se diseñarán dos comunicaciones:</p> <p>1. Comunicación a la plantilla. El plan de igualdad se difundirá a toda la plantilla mediante una comunicación interna a través de los canales de IDEA (ej. Correo electrónico) y/o a través de servidores internos. El plan de igualdad quedará alojado indefinidamente en los servidores internos para consulta del trabajador/a. También es posible hacer cartelera con códigos QR donde el trabajador/a escanee el código y se descargue directamente el plan.</p> <p>2. Comunicación a grupos de interés (proveedores, clientes, etc). Esta comunicación se puede hacer a través del correo electrónico o simplemente estableciendo un apartado de igualdad en nuestra página web donde alojemos el plan de igualdad junto con otras noticias.</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Octubre 2022
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicaciones realizadas	

MEDIDA/ACCIÓN 25	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista.
PRIORIDAD	Media



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	41/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO	Garantizar el uso correcto del lenguaje inclusivo tanto oral como escrito, incluyendo recomendaciones para el tratamiento de la comunicación con perspectiva de género.	
DESCRIPCIÓN	El Área de RRHH y Medios junto con la comisión de seguimiento, elaborarán un manual para la utilización de un lenguaje no sexista. Este manual será enviado a toda la plantilla para su uso, con esto garantizaremos que todas las personas sepan como escribir con perspectiva de género. Este manual estará apoyado en el manual del Ministerio de Igualdad.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Abril 2024	Junio 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Manual creado y comunicado a la plantilla	

MEDIDA/ACCIÓN 26		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Comunicar la existencia del buzón de conciliación y ampliar su funcionalidad para recabar información sobre dudas o propuestas que la plantilla quiera plantear respecto a cualquiera de las materias objeto de este Plan de Igualdad.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida se compone de diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión de la existencia del buzón. Se le comunicará a toda la plantilla el objetivo del buzón y el proceso de recogida de información - Apertura de las sugerencias cada 3 meses. Las sugerencias recogidas se analizarán cada 3 meses en el seno de la comisión de seguimiento. Esta comisión dará respuesta a las sugerencias con el establecimiento de nuevas medidas o potenciando las ya existentes. 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Continuo
RECURSOS	Comisión de seguimiento	



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	42/49	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Difusión de la existencia de este buzón y el objetivo (nº de comunicaciones realizadas)
	Nº de sugerencias planteadas
	Nº de nuevas medidas en base a sugerencias de la plantilla

11. EJE – SALUD LABORAL

MEDIDA/ACCIÓN 27		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales y en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Analizar los protocolos de prevención de riesgos laborales y los cursos de formación para incorporar la perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	Esta medida conllevará: <ul style="list-style-type: none"> - Analizar los protocolos. El departamento de PRL analizará si los protocolos tienen integrado la perspectiva de género, es decir, como afectan los riesgos laborales a mujeres y a hombres. - En caso de no contener perspectiva de género, se diseñarán estos protocolos - Incorporar en la formación de prevención de riesgos la perspectiva de género, aludiendo a las diferencias entre mujeres y hombres 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + servicio de prevención	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2025	Junio 2025
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + servicio de prevención	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de revisión de los protocolos	
	Diseño de protocolos específicos con perspectiva de género	
	Formación de prevención con perspectiva de género	

MEDIDA/ACCIÓN 28	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar un análisis bienal de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad
PRIORIDAD	MEDIA



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	43/49	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO	Conocer los accidentes de trabajo que afectan a mujeres y a hombres y estudiar si existen diferencias	
DESCRIPCIÓN	Cada dos años el departamento o responsable de prevención, realizará un análisis de los accidentes de trabajo producidos en la organización, así como sus causas, desagregados por sexo y edad.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsables de PRL	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2025	Cada dos años
RECURSOS	Responsables de PRL	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad	

MEDIDA/ACCIÓN 29		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Difundir protocolos, de protección de embarazo y lactancia a aquellas personas que notifiquen dicha situación (de no existir dichos protocolos se elaborarán) el de embarazadas	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Informar sobre los protocolos de protección de embarazo y lactancia a aquellas mujeres que se encuentren en esta situación	
DESCRIPCIÓN	<p>Cuando una mujer notifique una situación de embarazo o lactancia, el responsable de PRL, deberá enviarle y comunicarle los protocolos de actuación para dicha situación.</p> <p>En el caso de que no existan estos protocolos primero se elaborarán con nuestro departamento de prevención o con la empresa encargada</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsables de PRL	
DESTINATARIOS	Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Responsables de PRL	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Creación de los protocolos en caso de no existencia</p> <p>Nº de mujeres embarazadas anualmente</p>	

MEDIDA/ACCIÓN 30	
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Proponer e implantar iniciativas para el desarrollo del bienestar físico y mental de la plantilla de IDEA y de su entorno fomentando hábitos saludables



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	44/49	

	como pueden ser la práctica de actividades deportivas, alimentación sana, actividades de ocio, interrelación de personas con intereses comunes...	
PRIORIDAD	MEDIO	
OBJETIVO	Fomentar hábitos de vida saludable en las personas de la organización	
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán iniciativas para mejorar el bienestar físico y mental de la plantilla, siguiendo el Plan Estratégico de la Junta de Andalucía	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Junio 2024	Continuo
RECURSOS	Comisión de seguimiento + todos los recursos materiales, humanos y económicos de las actividades que se planteen	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de actividades creadas	
	Nº de mujeres y nº de hombres que participan en las actividades	
	Índice de satisfacción de la plantilla	

4 EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	45/49	

La comisión negociadora creada para el diseño del Plan de Igualdad quedará disuelta en el momento de aprobación, formalizando una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación y seguimiento del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad encargada de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta comisión está formada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- M^ª Antonia Rodríguez Márquez. Presidenta
- M^ª del Mar Alonso Araujo.
- Oscar Navarro Aroca.
- Jesús Callejo Maderuelo

Por parte social:

- Carmen González Álvarez, miembro Comité Empresa.
- María Gómez Pérez, miembro Comité Empresa.
- Javier Molina Mercado, Delegado de Personal de Jaén.
- Germán Ayala Jiménez, Representante Personal de Málaga.

La comisión fijará un calendario de reuniones de seguimiento y reuniones finales. Durante la vigencia del plan, la Comisión se reunirá cada seis meses. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad durante el seguimiento y evaluación del Plan son el análisis de las siguientes cuestiones:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Cambios en la cultura de la empresa
- Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	46/49	

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

Con objeto de facilitar el seguimiento y evaluación del Plan, se proponen las siguientes herramientas:

DESARROLLO DE LA ACCIÓN

Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento:					
Cumplimiento de objetivos:	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de ejecución de la acción:	Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada
N.º de mujeres participantes en la acción:					
N.º de hombres participantes en la acción:					

EN CASO DE NO HABERSE DESARROLLADO TODAS LAS ACTIVIDADES PREVISTAS INDICAR:

Actividad:	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>

INDICENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas

Modificaciones incorporadas:



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO				
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	47/49	

5

APROBACIÓN (II) PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04TNc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	48/49	

Reunida en Sevilla a 7 de junio de 2022 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía compuesta por:

Por parte de la empresa:

- M^a Antonia Rodríguez Márquez. Presidenta
- M^a del Mar Alonso Araujo.
- Oscar Navarro Aroca.
- Jesús Callejo Maderuelo

Por parte social:

- Carmen González Álvarez, miembro Comité Empresa.
- María Gómez Pérez, miembro Comité Empresa.
- Javier Molina Mercado, Delegado de Personal de Jaén.
- Vanesa Fuentes Martín, Representante Personal. (Suplente por Germán Ayala Jiménez)

Acuerdan

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la Agencia IDEA, cuyo contenido completo se adjunta en el presente documento.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de CUATRO años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas del 7 de junio de 2022

(Firma de los asistentes)



Código:	7GTMZ817Y70VZSwT9N2aXx4g04Tnc_	Fecha	14/06/2022	
Firmado Por	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	49/49	