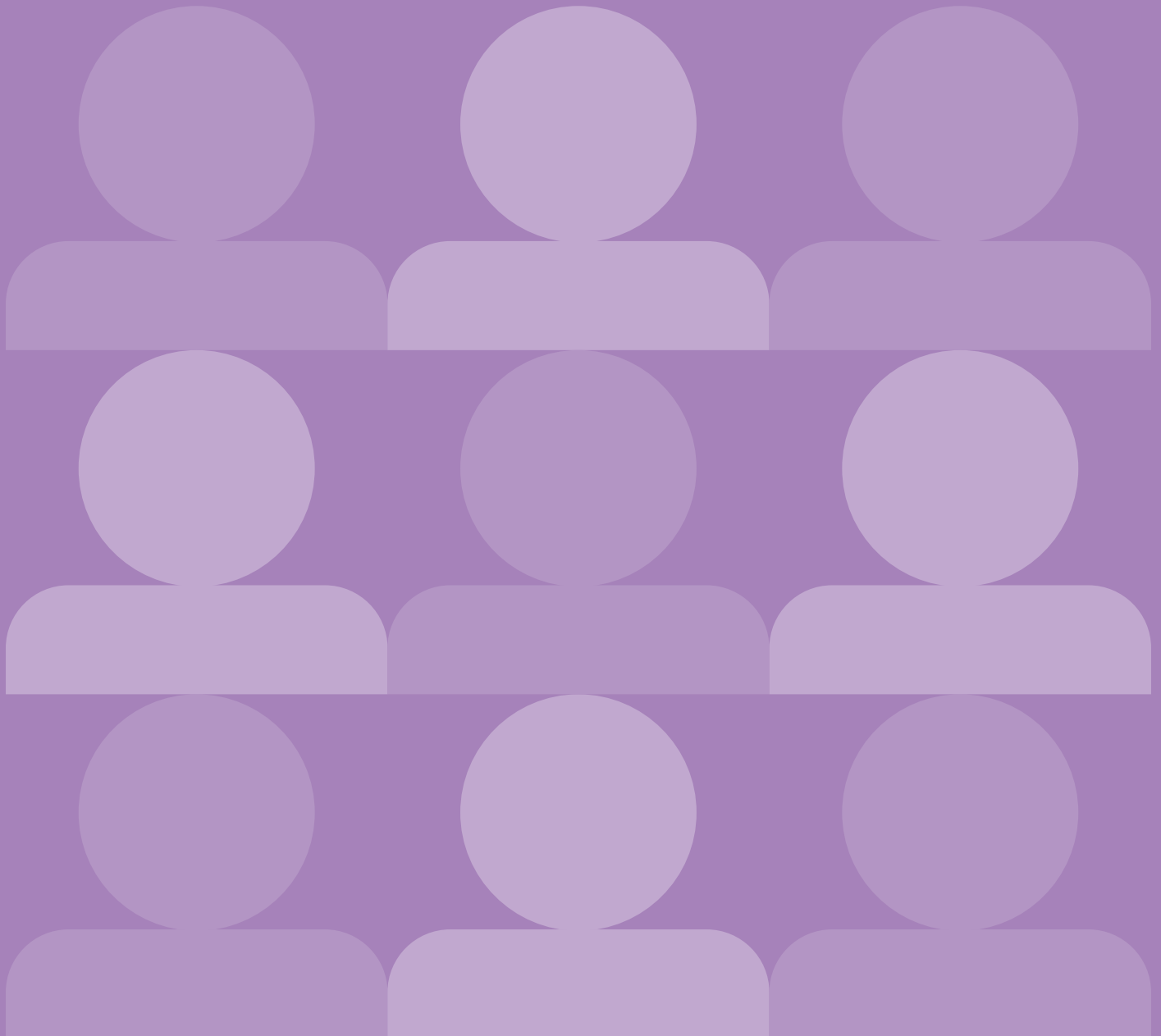


Plan de igualdad

Mayo 2022



TÍTULO: Plan de Igualdad 2022
DESCRIPCIÓN: Unitaria. En línea. pdf
EDICIÓN: Madrid
AÑO: 2022
Unidad editorial: ANECA
NIPO: 029220093



GOBIERNO
DE ESPAÑA



Índice

1. Presentación	4
2. Determinación de las partes que lo conciertan	6
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Diagnóstico en materia de igualdad de género	9
4.1 Valoración cuantitativa de la satisfacción	10
4.2 Valoración cualitativa de la satisfacción	11
5. Resultado de la auditoría retributiva	12
6. Objetivos del plan de igualdad	14
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos	15
8. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad	24
9. Procedimiento de modificación	26

01

Presentación

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos estatales, europeos e internacionales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las instituciones 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

Por ello, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) elabora el presente plan de igualdad que tiene como objetivo general garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, así como prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la violencia de género.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad para ANECA, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del organismo, que se alinean con los ejes de actuación establecidos en el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado aprobado el 1 de enero de 2021:

- Eje de actuación 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje de actuación 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje de actuación 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje de actuación 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje de actuación 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje de actuación 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.
- En este sentido, Aneca también colabora con el Grupo de trabajo interministerial para la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025, liderado por el Instituto de la Mujer.

02

Determinación de las partes que lo concertan

El presente Plan de igualdad está concertado por componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del O.A. ANECA, que está constituida:

- En representación del organismo, por representantes de la Dirección de ANECA, de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Recursos Humanos.
- En representación de la plantilla, por sus representantes legales (RLT).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para la negociación del Plan de Igualdad de ANECA:

- Identificación de medidas del Plan de Igualdad.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en ANECA.
- 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.
- El impulso de las acciones de información y sensibilización para el personal.

La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, ha diseñado las propuestas del plan identificando: las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personas expertas, que intervendrían con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasma por escrito y se firma por la Comisión Negociadora para su remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

03

Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de ANECA y cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del presente plan de igualdad es de cuatro años, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que el seguimiento no indique su necesario ajuste.

Ámbito territorial

Es de aplicación a todos los centros de trabajo del organismo autónomo ANECA.

04

Diagnóstico en materia de igualdad de género

Las principales conclusiones del exhaustivo diagnóstico en materia de igualdad realizado por el organismo autónomo ANECA, reflejan que ANECA viene aplicando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, tanto en el acceso al empleo, como en las oportunidades en el desarrollo y formación del personal de ANECA. A ello, hay que unirle el efecto de las medidas de conciliación establecidas, que han sido disfrutadas de modo igualitario por hombres y mujeres, y han permitido que las cargas familiares no hayan sido un lastre profesional para las mujeres. Por ello, las mujeres en ANECA están representadas en todos los niveles organizativos.

ANECA cuenta con **medidas de conciliación** pioneras en este ámbito, que se han ido aplicando progresivamente en el tiempo y se ha promovido su disfrute tanto por hombres como mujeres. Estas medidas han sido bien valoradas en la encuesta de satisfacción realizada al personal, y son las siguientes

- Jornada de conciliación.
- Jornada reducida por interés particular.
- Ampliación del periodo de jornada intensiva por cuidado de mayores y menores a cargo.
- En 2020, por primera vez, el teletrabajo, como consecuencia de la crisis sanitaria.

Desde el punto de vista de la **equidad retributiva** entre ambos sexos, no existen brechas significativas (2-10%), siendo la brecha salarial en algunas categorías a favor de las mujeres, y, en otras, a favor de los hombres.

Si se efectúa una desagregación del nivel de **calificación por sexo** nos encontramos que el porcentaje de mujeres con titulación universitaria es 69,39%.

Si analizamos los indicadores relativos a la **segregación vertical**, no se observa sesgo de género, ya que los puestos de jefaturas de unidad y puestos técnicos, no se encuentran ni feminizados, ni masculinizados por sus índices de representación menores de 1,25. Sin embargo, en relación con la **segregación horizontal** por ocupaciones, observamos que la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado sexo, se corresponde con ciertos estereotipos, como es el caso de los puestos de ordenanza que están masculinizados y las secretarías que se encuentran feminizadas.

En relación al **estudio de satisfacción** en el organismo, se ha llevado a cabo una encuesta de satisfacción voluntaria y anónima en materia de igualdad y conciliación cuyo resultado refleja un alto grado de satisfacción en dichas materias.

4.1 Valoración cuantitativa de la satisfacción

De acuerdo a los datos incluidos en la tabla, la participación ha sido mayoritaria, tanto la masculina como la femenina. La valoración global en materia de igualdad, tanto masculina como femenina, se sitúa en el primer cuartil (valoración entre 3 y 4), siendo la moda, en ambos sexos, la máxima puntuación (4).

Valoración cuantitativa de la satisfacción en materia de igualdad y conciliación

	VALOR
Valoración promedio general	3,41
Índice de participación femenina	66%
Índice de participación masculina	73%
% de mujeres que dan la máxima puntuación (respecto del total de respuestas femeninas)	77,85%
% de hombres que dan la máxima puntuación (respecto del total de respuestas masculinas)	52,91%
Valoración promedio femenina	3,56
Valoración promedio masculina	3,09
Moda respuestas femeninas	4,00
Moda respuestas masculinas	4,00

4=Máxima puntuación | 1=Mínima puntuación

4.2 Valoración cualitativa de la satisfacción

De acuerdo a los datos, las principales necesidades identificadas están relacionadas con potenciar la conciliación e incrementar la sensibilización sobre la igualdad y el acoso sexual. No obstante, cabe destacar que un 36% de las valoraciones indican que no encuentran nada que mejorar en materia de conciliación.

Valoración cualitativa de en materia de igualdad y conciliación

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN IDENTIFICADO LA NECESIDAD DE LA MEDIDA RELATIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA CONCILIACIÓN	
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad de género:	Medidas que podría adoptar ANECA para favorecer la igualdad de género y que respondan a esas necesidades y deficiencias:
1. Potenciar la conciliación (46,15%)	1. Teletrabajo (26,92%)
2. Necesidad de concienciar y sensibilizar sobre igualdad, acoso y conciliación (26,92%)	2. Otras medidas de conciliación: posibilidad de reducción de jornada y salario, ampliación de jornada intensiva, límite de horario para reuniones, considerar el cuidado de mayores. (34,62%)
3. Necesidad de analizar la brecha salarial (15,38%)	3. Acciones de concienciación y sensibilización sobre igualdad, acoso y lenguaje inclusivo. (23,08%)
4. Fomentar la paridad (7,69%)	4. Auditoria salarial (11,54%)
5. Transparencia en los procesos selectivos de promoción (7,69%)	5. Paridad y distribución de roles en la plantilla y las comisiones (7,69%)

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos proporcionada por ANECA.

05

Resultado de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva facilita la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de ANECA, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Siguiendo la metodología propuesta por el Ministerio de Igualdad, se toma como referencia la retribución masculina, siendo la fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El registro retributivo efectuado incluye los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y se ha realizado con el sumatorio de todas las percepciones clasificadas atendiendo a su naturaleza, tal y como establece el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Brechas positivas (> 0), indican que en esos casos los salarios medios de los hombres son superiores a los de las mujeres.
- Brechas igual a cero (= 0), indican que en esos casos los salarios medios de las mujeres y hombres son iguales.
- Brechas negativas (< 0), indican que en esos casos los salarios medios de las mujeres son superiores a los de los hombres.

ANECA cuenta con bandas salariales que establecen un mínimo y un máximo salarial para cada categoría. Del análisis de las brechas de género, observamos que la brecha más alta se sitúa en la categoría de jefe/-a de unidad y es del 10,44% a favor de la mujer, dentro del rango permitido por la banda salarial para dicha categoría. No obstante, esta brecha no es representativa de una situación generalizable, dado que sólo existe un efectivo de cada sexo en la categoría de jefe/-a de unidad de nivel entrada.

Brecha salarial por categoría/puesto año 2021

DESGLOSE DE LA BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA / PUESTO		BRECHA SALARIAL TOTAL 2021 (%)
Categorías/ puestos*	Variable	
Jefe/a de unidad Profesional I*	Salario promedio	-
Jefe/a de unidad Entrada	Salario promedio	-10,44 %
Técnico/a Profesional II	Salario promedio	-1,72 %
Técnico/a Profesional I	Salario promedio	3,11 %
Técnico/a Entrada	Salario promedio	-7,45 %
Administrativo/a Profesional II	Salario promedio	5,85 %
Administrativo/a Profesional I *	Salario promedio	-
Administrativo/a Entrada	Salario promedio	-6,11 %
Auxiliar Administrativo/a Profesional I	Salario promedio	-
Secretario/a Entrada*	Salario promedio	-
Ordenanza Profesional I	Salario promedio	3,51 %
Ordenanza Entrada*	Salario promedio	-

*Sólo existen hombres o mujeres en esa categoría y no puede calcularse la brecha salarial.

Si analizamos las retribuciones en el resto de categorías, se desprende que la diferencia de salario por género en tres categorías es a favor de las mujeres, y en otras tres, a favor de los hombres:

- Brecha a favor de las mujeres en las categorías: técnica de entrada, técnica profesional II y administrativa entrada.
- Brecha a favor de los hombres en las categorías: técnico profesional I, administrativo profesional II y ordenanza profesional I.

En conclusión, no hay grandes diferencias retributivas según el sexo, en las diferentes categorías y las diferencias se producen en todos los niveles, no siendo copadas por el mismo sexo. Por ello, también deducimos que no hay techo de cristal salarial para las mujeres en ANECA.

06

Objetivos del plan de igualdad

En función del análisis del diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se han identificado las áreas sobre las que actuar. Con esta finalidad, se definen los objetivos específicos necesarios para prevenir posibles desigualdades y acometer las oportunidades de mejora detectadas:

- Facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar respecto a la igualdad de género.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de ANECA.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Garantizar igualdad de trato y transparencia en la promoción horizontal.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las políticas de Recursos Humanos (selección, formación, promoción, retribución y relaciones laborales).

Las actuaciones del plan se han determinado, atendiendo a las prioridades detectadas en el diagnóstico, valorando los recursos de ANECA, los tiempos de actuación, los objetivos fijados y el impacto previsto.

07

Medidas de igualdad, prioridades y recursos

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla medidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También contiene medidas de acción positiva a favor de la igualdad, entendidas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Asimismo, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de acceso y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las medidas de actuación se clasifican según los siguientes ejes de actuación del III plan de Igualdad de la AGE:

Eje de actuación 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa:

- ACCESO AL EMPLEO.
- PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD

Eje de actuación 2. Sensibilización, formación y capacitación:

- FORMACIÓN.

Eje de actuación 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional:

- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- RETRIBUCIONES.

Eje de actuación 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN.

Eje de actuación 5. Violencia contra las mujeres:

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Eje de actuación 1 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Medidas instrumentales para una transformación organizativa

AREA DE ACTUACIÓN: ACCESO AL EMPLEO	
Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de ANECA.
Medida	Aplicación de un criterio de desempate con perspectiva de género en procesos de selección promovidos por ANECA
Descripción	Establecer el criterio de desempate con perspectiva de género en las bases de los procesos de selección promovidos por ANECA: preferencia en las condiciones de acceso, en igualdad de condiciones de idoneidad o puntuación, para las personas del sexo menos representado en el Grupo profesional /Grupo/Escala de que se trate.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aprobación de la cláusula de desempate con perspectiva de género para procesos de selección. ■ Verificación de la inclusión de la cláusula de desempate con perspectiva de género en las bases de los procesos de selección promovidos por ANECA. ■ % de procesos de selección realizados en los que se incluye la cláusula de desempate con perspectiva de género.
Responsable	Gerente/responsable de igualdad
Calendario	Continuo comenzando en 2022.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género a todas las políticas de Recursos Humanos (selección, formación, promoción, retribución y relaciones laborales)
Medida	Elaboración de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección.
Descripción	Elaboración de indicadores desagregados por sexo de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº personas candidatas) y su resultado (nº personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº mujeres seleccionadas / nº mujeres candidatas ■ Nº hombres seleccionados / nº hombres candidatas
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Periodicidad anual
Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de ANECA.
Medida	Elaboración de información estadística de segregación vertical y horizontal por sexo.
Descripción	Elaboración de información estadística de segregación vertical y horizontal, para evitar sesgos de género y análisis de los resultados obtenidos.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Índice de participación y de representación por puesto. ■ Índice de participación y de representación por División/Unidad.
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Periodicidad anual

Eje de actuación 1 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Medidas instrumentales para una transformación organizativa

AREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD	
Objetivo	Sensibilizar respecto a la igualdad de género
Medida	Acciones de difusión y sensibilización en igualdad y violencia de género
Descripción	Impartir acciones formativas con carácter general para el personal de ANECA en relación a la igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y al uso del lenguaje inclusivo. Así como, articular canales y recursos de información relativos a la violencia de género.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de acciones formación/sensibilización ofertadas ■ N° de personas trabajadoras que ha realizado alguna acción formativa en igualdad ■ % de personas trabajadoras que han realizado alguna acción formativa en igualdad ■ Creación de sección web con recursos relativos a la igualdad y violencia de género.
Responsable	Unidad de Igualdad/Dirección de ANECA
Calendario	Septiembre a diciembre de 2022
Objetivo	Sensibilizar respecto a la igualdad de género
Medida	Elaboración de Instrucciones de uso de lenguaje inclusivo
Descripción	Elaborar una normativa de uso de lenguaje inclusivo que sirva a modo de guía de estilo tanto en las comunicaciones, normativas, procedimientos dirigidos al personal de ANECA, como en los documentos y resoluciones administrativa; así como promover la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación y en los Documentos de ANECA mediante la difusión de las buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de instrucciones de uso de lenguaje inclusivo. ■ Aprobación de la normativa de uso de lenguaje inclusivo. ■ Publicación en intranet de la normativa de uso de lenguaje inclusivo. ■ Revisión y modificación de la información contenida en la web para completar su adaptación al lenguaje inclusivo.
Responsable	Unidad de Igualdad
Calendario	Enero a junio de 2023

Eje de actuación 2 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Sensibilización, formación y capacitación.

AREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN	
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género a todas las políticas de Recursos Humanos
Medida	Priorización de las solicitudes de formación con perspectiva de género.
Descripción	Dar prioridad a las solicitudes de formación de las personas del sexo con menos horas de formación realizada, a igualdad de pertinencia y cumplimiento de los requisitos, para promover la formación igualitaria en ambos sexos.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número y % de horas anuales de formación solicitadas, desagregadas por sexo. ■ Número y % de horas de formación priorizadas, desagregadas por sexo.
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Continuo comenzando en 2022.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género a todas las políticas de Recursos Humanos
Medida	Elaboración de información estadística relativa a formación y estudios desagregada por sexo
Descripción	Elaboración de información estadística relativa a las acciones formativas y nivel estudios, desagregada por sexo.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de horas anuales de formación solicitada por persona, desagregado por sexo. ■ Número de horas anuales de formación realizada por persona, desagregado por sexo. ■ % de horas de formación anuales solicitadas por persona, desagregado por sexo. ■ Nivel de estudios del personal, desagregado por sexo.
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Periodicidad anual
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género a todas las políticas de Recursos Humanos
Medida	Priorización de solicitudes de formación favoreciendo la conciliación corresponsable
Descripción	Dar preferencia para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ % de solicitudes priorizadas del colectivo afectado
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Continuo

Eje de actuación 3 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

AREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de ANECA
Medida	Aplicación de un criterio de desempate con perspectiva de género en procesos de promoción promovidos por ANECA.
Descripción	Establecer el criterio de desempate con perspectiva de género en procesos de promoción promovidos por ANECA: preferencia en las condiciones de promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad o puntuación, tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el Grupo profesional /Cuerpo/Escala de que se trate.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aprobación de la cláusula de desempate con perspectiva de género para procesos de promoción. ■ Verificación de la inclusión de la cláusula de desempate en las bases de los procesos de promoción promovidos por ANECA. ■ % de procesos de promoción realizados en los que se incluye la cláusula de desempate con perspectiva de género.
Responsable	Gerente/Responsable de igualdad
Calendario	Continúo comenzando en 2022.
Objetivo	Garantizar igualdad de trato y transparencia en la promoción horizontal
Medida	Actualización de los criterios de promoción horizontal dentro del puesto.
Descripción	Actualizar los criterios de promoción horizontal dentro del puesto: requisitos, méritos y sistema de promoción horizontal para cambio de nivel dentro del puesto (nivel entrada profesional I y profesional II) de acuerdo con la representación legal de los trabajadores (RLT).
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diseño del sistema de promoción horizontal (nivel entrada, profesional I y profesional II) ■ Negociación y aprobación del sistema de promoción horizontal (nivel entrada, profesional I y profesional II) con RLT
Responsable	Comisión de seguimiento
Calendario	2023

Eje de actuación 3 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

AREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES	
Objetivo	Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
Medida	Publicación las condiciones retributivas en las bases de los procesos de selección y promoción interna.
Descripción	Publicación de las condiciones económicas en las bases de los procesos de selección y promoción interna, de acuerdo a las bandas salariales establecidas.
Indicador	■ % de bases en las que se publican las condiciones económicas del puesto.
Responsable	Gerente/Responsable de igualdad
Calendario	Continuo
Objetivo	Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
Medida	Elaboración del registro retributivo anual y análisis de los datos a través de la auditoría retributiva.
Descripción	Elaboración del registro retributivo anual y análisis de los datos a través de la auditoría retributiva para cumplir con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. El registro retributivo incluye los importes efectivos correspondientes a las retribuciones anuales satisfechas a cada persona, realizado con el sumatorio de todas las percepciones clasificadas atendiendo a su naturaleza, tal y como establece el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Registro retributivo anual ■ Cálculo de la brecha anual por categoría ■ Auditoría salarial anual ■ Entrega del Registro Retributivo anual al Comité de Empresa
Responsable	Gerente/Habitación de nómina/ Unidad de Igualdad/Unidad de Recursos Humanos/ Comisión de seguimiento/
Calendario	Periodicidad anual: enero de 2022, 2023, 2024, 2025

Eje de actuación 4 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

AREA DE ACTUACIÓN: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN	
Objetivo	Facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Regulación del teletrabajo como medida de conciliación
Descripción	Regular el teletrabajo como medida de conciliación en ANECA, de acuerdo al artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y su posterior desarrollo normativo. El organismo proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia para los puestos teletrabajables. ■ % de personal acogido a la modalidad de teletrabajo desagregado por sexo. ■ % de la jornada que se puede realizar en modalidad no presencial. ■ % de puestos teletrabajables.
Responsable	Gerente/Responsable de igualdad
Calendario	Septiembre a diciembre 2022
Objetivo	Facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Establecimiento de un protocolo de desconexión digital
Descripción	Elaborar un protocolo de desconexión digital, conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, relativo al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y de acuerdo al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, sobre los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración del protocolo de desconexión digital. ■ Aprobación del protocolo de desconexión digital. ■ Publicación del protocolo de desconexión digital en la intranet.
Responsable	Gerente/Unidad de recursos Humanos
Calendario	Enero a junio de 2023

**Eje de actuación 5 del III Plan de Igualdad de la AGE.
Violencia contra las mujeres.**

AREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso
Medida	Acciones de difusión relativas al protocolo de actuación ante el acoso laboral de ANECA
Descripción	Realizar acciones de difusión periódicas relativas al protocolo de actuación ante el acoso laboral de ANECA vigente en ANECA.
Indicador	■ Difusión y recordatorio anual al personal de la publicación en la intranet del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Septiembre a diciembre de 2022
Objetivo	Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso
Medida	Promoción de acciones formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo para la comisión seguimiento y evaluación
Descripción	Facilitar formación a las personas que integran la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de los planes de igualdad.
Indicador	■ Número de personas formadas en la materia/Número de personas que integran la Comisión de seguimiento y evaluación.
Responsable	Gerente/Unidad de Igualdad
Calendario	Septiembre a diciembre de 2022
Objetivo	Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso
Medida	Análisis estadístico del disfrute de medidas de conciliación existentes, desagregado por sexo para identificar posibles situaciones de discriminación y evitarlas.
Descripción	Analizar estadísticamente el disfrute de medidas de conciliación existentes, desagregado por sexo con objeto de verificar el disfrute efectivo de los permisos retribuidos, permisos no retribuidos y otras medidas de conciliación reguladas en ANECA, para evitar la discriminación por razón de sexo y trasladar dicha información estadística a la Comisión de Seguimiento.
Indicador	■ % de solicitudes de permisos no retribuidos autorizadas, desagregadas por sexo. ■ % de solicitudes de teletrabajo en puestos teletrabajables autorizadas, desagregadas por sexo.
Responsable	Unidad de Recursos Humanos
Calendario	Periodicidad anual

AREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso
Medida	Incoación del correspondiente expediente y establecimiento de medidas cautelares y preventivas ante una denuncia de acoso.
Descripción	Ante la formalización de una denuncia, poner en marcha de modo ágil la investigación correspondiente y establecer medidas cautelares como medidas de distanciamiento físico u otras para reducir los riesgos psicosociales y/o físicos. En el caso de la Resolución del expediente con sanción para la persona denunciada, establecer medidas preventivas que protejan a la víctima.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciar la incoación del expediente administrativo en un plazo no superior a 5 días desde la fecha de la denuncia formal de acoso. ■ Establecimiento de medidas cautelares ante la denuncia. ■ Establecimiento de medidas preventivas una vez resuelto el expediente con sanción.
Responsable	Dirección de ANECA
Calendario	Continuo

Estas medidas incluidas en el plan de igualdad se basan en los siguientes principios:

- Están **diseñadas para el conjunto de la plantilla**, no exclusivamente para las mujeres. De hecho, varias medidas de acción positiva beneficiarán a los hombres al ser sexo menos representado.
- **Su aplicación es transversal**, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles como estrategia y objetivo rector para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Son **preventivas**, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Son **dinámicas y abiertas a cambios**, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Consideran como principio básico la **participación a través del diálogo social**.

08

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

De acuerdo al artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres la finalidad del sistema de seguimiento es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados en el plan de igualdad.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de la manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución del Plan. Esto posibilitará su corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados obtenidos en el seguimiento del Plan formarán parte integral de la evaluación final que se realice del Plan.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación final del Plan de Igualdad de ANECA. Dicha comisión se constituirá en los siete días siguientes a la firma del mismo y se reunirá como mínimo con una periodicidad anual.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ANECA será paritaria y estará compuesta por representantes de ANECA y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de ANECA y 3 de la parte sindical (RLT), cuya designación la realizarán dichas partes firmantes en el correspondiente acta de constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Cada parte tendrá derecho a nombrar miembros adicionales que participarán en las reuniones en tareas de asesoramiento.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en los siete días siguientes a la firma del Plan. Cada miembro perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- Interpretación del Plan de Igualdad de ANECA.
- Seguimiento de su ejecución y del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento periódico, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación.
- Análisis periódico de la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Los acuerdos que adopte la Comisión de seguimiento y evaluación en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Elaboración de un calendario anual de actuaciones y medidas.
- Elaboración del informe de seguimiento periódico anual que incluya el análisis y valoración de la ejecución y los resultados obtenidos de acuerdo a los indicadores establecidos, así como de las conclusiones y propuestas de modificación o mejora. Estos informes periódicos servirán de base para la evaluación final del plan.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Transmisión de información entre las Divisiones, Unidades y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades, según surjan en ANECA.
- Difusión de los efectos que el Plan ha tenido, de la pertinencia de las medidas del Plan y su adecuación a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE EVALUACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta la vigencia de CUATRO años del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de finalizar su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento en la evaluación de resultados e Impacto del Plan de Igualdad, así como las propuestas de modificación si se considerasen necesarias.

09

Procedimiento de modificación

En el supuesto de que, del informe de seguimiento o evaluación, se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se acordarán dichas medidas en una reunión de la Comisión de seguimiento y Evaluación.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas por cualquier integrante de la Comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos propuestos en el orden del día. Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de cuantas personas asesoras se estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes representadas.



SÍGUENOS EN:



Agencia Nacional de Evaluación
de la Calidad y la Acreditación

aneca.es