

**INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE  
LA AEPD**

**Septiembre 2021**

## **INTRODUCCIÓN**

El Plan de Igualdad de la AEPD es un documento estratégico que integra un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tal y como establece el art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de igualdad se aprueba, fruto del compromiso de la AEPD con la igualdad de género, enmarcado en el Marco de Actuación de la AEPD en materia de igualdad de género, constituyendo la política de igualdad de género del ente, en su vertiente ad intra. Este Marco de Actuación, y el Plan que se integra en él, se aprueban en el año 2020.

Transcurrido el primer año desde la aprobación, y de acuerdo con lo previsto en el mismo, se hace necesario evaluar el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan, así como su eficacia para el logro de los objetivos que se habían fijado.

En el Plan de Igualdad se fijan ocho ejes de actuación:

1. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
2. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.
3. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Situaciones de especial protección respecto al personal.
5. Retribuciones.
6. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la AEPD.
7. Igualdad de trato y diversidad
8. Incorporación del género como principio transversal en revisión de procedimientos.

En cada uno de estos ejes se identifican objetivos específicos, medidas para conseguir estos objetivos e indicadores para valorar la eficacia de estas medidas para conseguir los objetivos marcados.

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización y la plantilla para así poder valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

El Plan de Igualdad es una herramienta dinámica y flexible que permite a la AEPD alinear la institución con los objetivos establecidos en el mismo. Esa flexibilidad permite tanto suprimir algunas medidas previstas en el mismo cuando se haya comprobado que no tienen utilidad real como incluir otras nuevas que se identificaron con posterioridad a la aprobación del Plan. También se hace necesario revisar los indicadores para valorar su adecuación a la hora de medir el resultado de las medidas.

## **METODOLOGÍA**

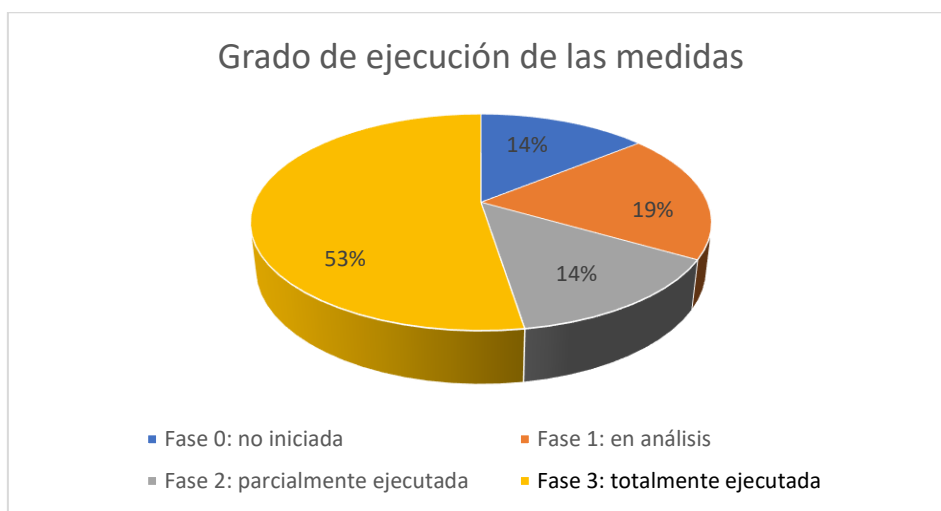
Se ha hecho un seguimiento de todas las medidas que están contempladas en el Plan utilizando la información disponible, especialmente en el departamento de Recursos Humanos, y la información obtenida del Plan de Responsabilidad Social para 2020.

Por cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se han desarrollado acciones concretas, que han sido valoradas individualmente según su grado de avance en una escala del 0 al 3, según el siguiente criterio:

- 0.- No iniciada: aún no se ha llevado a cabo actuaciones para su implantación
- 1.- En fase de análisis: se están analizando diversas vías de ejecución
- 2.- Ejecutada parcialmente: se ha iniciado la implantación de la medida, que aún no ha concluido
- 3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada.

### GRADO DE EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta el criterio anteriormente enunciado, del análisis de todas las medidas contempladas en el Plan, se obtiene el siguiente gráfico que muestra el grado de ejecución del Plan de Igualdad.



En síntesis, del conjunto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, **el 52% de las medidas han sido ya completamente implantadas; el 14% han sido parcialmente implantadas; el 19% se encuentran en estado de análisis y el 14% restante, no se ha iniciado aún su implantación.**

Para llegar a estos datos globales, se han analizado cada uno de los ejes del Plan, las medidas adoptadas y su eficacia para conseguir los objetivos específicos marcados:

#### 1.- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional

En el Plan se establecen los siguientes objetivos específicos, relacionados con los siguientes indicadores (que se analizan a continuación):

- Ratio de éxito de las mujeres
- Relación de mujeres/hombres en libre designación y en nombramientos de puestos de dirección: Subdirecciones Generales y Adjuntas; Vocales Asesores; niveles 28 a 30.

a) Mejora de la ratio mujeres/hombres en puestos de concurrencia no competitiva.

A fecha 31 de julio de 2021, la distribución por géneros de los puestos de concurrencia no competitiva sería la siguiente:

- Nivel 30 (4 hombres, 2 mujeres)
- Nivel 29 (2 hombres, 1 mujer)
- Nivel 28 (6 hombres, 3 mujeres)
- Nivel 22 (0 hombres, 1 mujer)
- Nivel 18 (1 hombre, 0 mujeres)
- Nivel 17 (1 hombre, 1 mujer)

Es decir, hay 13 hombres y 7 mujeres en esta situación. A fecha de 31 de diciembre de 2019 (fecha del diagnóstico previo del Plan de igualdad), la AEPD contaba con 12 hombres y 6 mujeres en puestos de este tipo, distribuidos como sigue:

- Nivel 30 (5 hombres, 1 mujer)
- Nivel 29 (3 hombres, 0 mujeres)
- Nivel 28 (2 hombres, 3 mujeres)
- Nivel 22 (0 hombres, 1 mujer)
- Nivel 18 (1 hombre, 0 mujeres)
- Nivel 17 (1 hombre, 1 mujer)

En síntesis, a nivel global no se han producido avances significativos en este sentido, si bien hay tímidos avances en los niveles superiores.

b) Mejora de la ratio de éxito de las mujeres: pasar del 40% al 50% en los niveles del 28 a 30.

En el diagnóstico previo al Plan, se analiza la proporción de hombres y mujeres en los niveles directivos y predirectivos de la entidad.

De acuerdo al diagnóstico previo al Plan de Igualdad (a fecha de 31 de diciembre de 2019), los niveles 28 a 30 se distribuían de la siguiente forma:

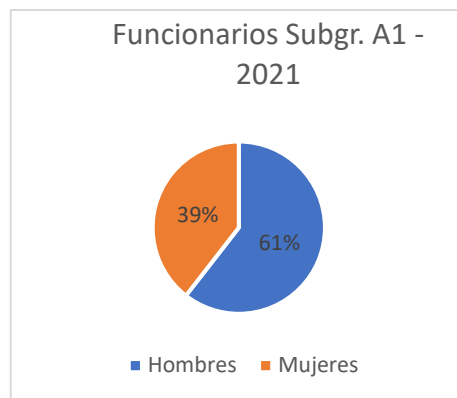
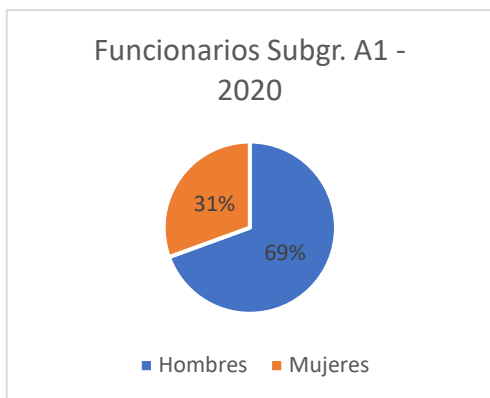
- Nivel 30: 6 hombres y una mujer.
- Nivel 29: 3 hombres y ninguna mujer
- Nivel 28: 16 nombres y 10 mujeres

En contraposición a los datos anteriores, a fecha de 31 de julio de 2021 la distribución queda como sigue:

- Nivel 30: 4 hombres y 2 mujeres.
- Nivel 29: 2 hombres y 1 mujer
- Nivel 28: 17 nombres y 12 mujeres

Por tanto, las mujeres pasan de ser el 14% de las funcionarias de nivel más alto a suponer un tercio (el 33%), doblándose su proporción; asimismo, pasan de no estar representadas en el segundo nivel más alto a suponer un 33% de este.

Por tanto, de forma global, la distribución por sexos de los funcionarios de los niveles 28 a 30 muestra una ligera mejoría para la representación de la mujer:



Si la comparación se circunscribe a los niveles 29 y 30, los de mayor responsabilidad y un carácter predirectivo más marcado, se aprecia que la mejoría es mayor:



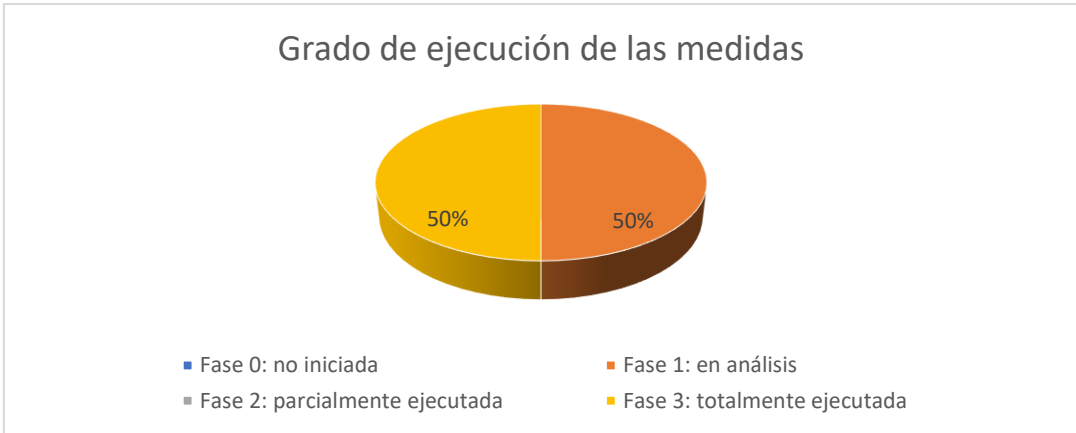
**La representación femenina en los niveles predirectivos se ha multiplicado por tres, en consonancia con los objetivos del Plan de igualdad, si bien aun no alcanza la paridad.**

- c) Valoración, cuando fuera posible, de la formación relacionada con la igualdad de género en los concursos generales y específicos de la AEPD.

No se han incluido este tipo de criterios en los concursos de la AEPD, con lo que no se ha avanzado en este objetivo.

Respecto a las medidas previstas para alcanzar los objetivos específicos:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidad en recursos humanos	En fase de análisis	Se está analizando cómo realizar estas labores de sensibilización
Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en los documentos oficiales	Totalmente implantada	Se ha elaborado una Guía de lenguaje sexista y se ha revisado la denominación de los puestos



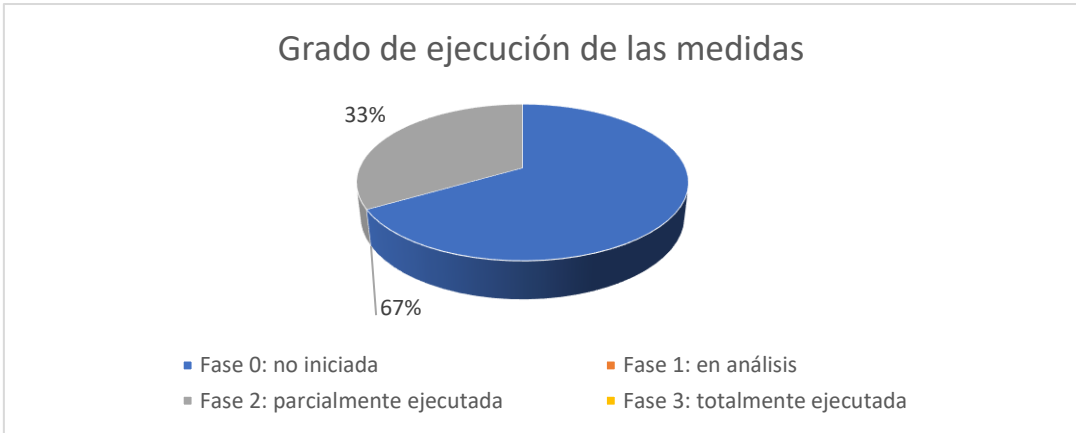
**2.- Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.**

Se establecía como objetivo específico mejorar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad, para el que se establecían los siguientes indicadores:

- Número de cursos formativos generales con módulo específico. No se han establecido módulos de igualdad en los cursos generales.
- Número de cursos de formación específicos en materia de igualdad. El Plan de Formación de 2021 incluye un curso de igualdad, que aun no se ha ejecutado.
- Relación de mujeres/hombres en los concursos generales y específicos. En 2020 se han cubierto de esta forma 8 plazas, dos de ellas por hombres (el 25%) y seis por mujeres (75%)., mientras que en 2021 se han cubierto dos plazas, por un hombre y una mujer (50%).
- Relación mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal. En la Junta de Personal hay en la actualidad 6 hombres, 2 mujeres y un puesto vacante. Esto refleja una Junta masculinizada, con tres veces más hombres que mujeres, proporción que no se refleja en la distribución de la plantilla general, ni en ninguno de sus grupos. Es decir, la proporción hombres/mujeres de los órganos de representación del personal no son representativos de la distribución hombres/mujeres de la entidad.
- Relación de mujeres/hombres en el Comité de Dirección. De los 11 miembros del Comité, 7 son hombres y 4 mujeres, lo que supone un 64% de hombres y un 36% de mujeres.

Respecto a las medidas previstas para alcanzar los objetivos específicos:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Impartir formación específica	Parcialmente implantada	Se ha introducido un Curso de igualdad en el Plan de Formación y se ha desarrollado una jornada de RSC abordando las políticas de igualdad de la entidad
Impartir formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos	No iniciada	
Inclusión de módulos de igualdad en cursos de liderazgo, motivación, trabajo en equipo y otros	No iniciada	



En este sentido, no ha habido avances significativos respecto del cumplimiento de este objetivo.

**3.- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Como objetivos específicos se establecían:

- a) Vigilar el cumplimiento de las medidas de igualdad/diversidad.
- b) Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el mantenimiento del teletrabajo si la evaluación resulta favorable

Para ellos, se establecían los siguientes indicadores:

- Licencias: permisos vinculados con temas de conciliación. A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se han producido los siguientes permisos y licencias:

Tipo de permiso	Hombres	Mujeres	Total
Permiso de nacimiento	2	3	5
Permiso de acumulación de lactancia	2	1	3
Excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años	1	0	1
Excedencia por cuidado de familiar distinto de hijos	1	0	1
Flexibilización horaria (conciliación)	0	1	1

- Licencias para formación para la promoción: ratio mujeres/hombres. Se han otorgado las siguientes licencias para formación:

Tipo de permiso	Hombres	Mujeres	Total

Licencia para curso selectivo PI (A1)	0	1	1
Licencia para curso selectivo PI (A2)	1	0	1
Licencia por curso selectivo acceso libre (A2)	2	0	2

- Número de horas teletrabajadas por efectivo.
- Número de horas teletrabajadas en la AEPD.
- Porcentaje de horas teletrabajadas en relación con el número total de horas de trabajo en la AEPD.
- Porcentaje de horas teletrabajadas: reparto en función del género.

No obstante, dada la pandemia de covid 19 y las correlativas medidas de distanciamiento social, se considera que estos indicadores no son representativos de los avances obtenidos, en tanto que a partir de marzo de 2020 se implanta un teletrabajo continuado para la totalidad de la plantilla, alcanzando este la totalidad de la jornada.

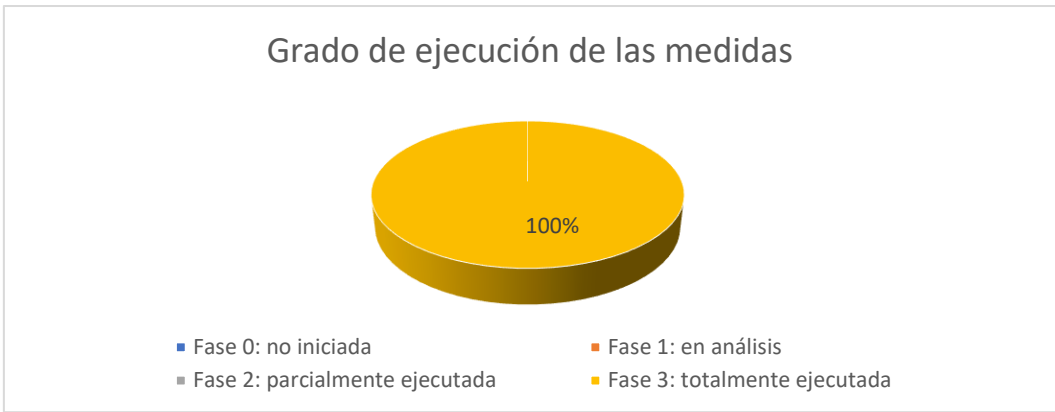
En 2021 se ha aprobado un nuevo modelo de teletrabajo, que recoge las siguientes mejoras:

1. Extensión del teletrabajo a la totalidad de la plantilla
2. Establecimiento de una tercera modalidad de teletrabajo (ampliada), que permite alcanzar el 80% de la jornada siempre que concurren necesidades de conciliación y el empleado tenga su domicilio fuera de la Comunidad de Madrid. Se pretende avanzar en la conciliación de aquellos funcionarios cuyos núcleos familiares se encuentran a largas distancias.

En cuanto a las medidas previstas:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Desagregación de la información relativa a licencias (maternidad/paternidad/cuidado de hijos)	Totalmente implantada	Con el cambio a TRAMA en la nube se obtiene esta información desagregada
Publicación en la intranet de información relativa a las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla para garantizar su conocimiento	Totalmente implantada	Se han publicado notas relativas a las medidas de conciliación y se incluyen en el “pack de bienvenida” de la entidad
Incremento del porcentaje de trabajadores que participan en el programa de teletrabajo y consolidación del programa	Totalmente implantada	Se ha incrementado el núm. de teletrabajadores, se ha incluido una nueva modalidad para mejorar la conciliación.





**4.- Situaciones de especial protección respecto al personal**

En este eje se había marcado los siguientes objetivos específicos:

- a) Vigilancia del cumplimiento por la AEPD de la normativa sobre violencia de género.
- b) Vigilancia del cumplimiento por la AEPD de la normativa sobre acoso laboral y sexual.

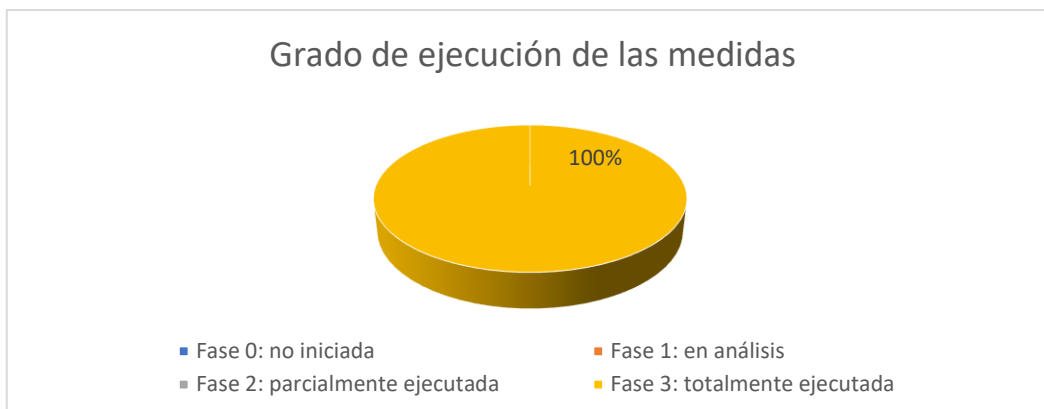
Como indicadores, se ha previeron:

- Número de reclamaciones a través del Canal Prioritario de la AEPD de empleadas y empleados de la AEPD. No ha habido.
- Número de reclamaciones a través del Canal Ético. No ha habido.
- Número de denuncias en el marco del Protocolo contra el acoso sexual. No ha habido.

Pese a que se ha dado difusión, no se han producido denuncias de ningún tipo ni reclamaciones del canal prioritario de empleados de la AEPD. Dado que se ha garantizado el conocimiento por parte de la plantilla de los mecanismos existentes, se entiende que no se han producido situaciones que generen denuncias.

En cuanto a las medidas:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Evaluación del funcionamiento de los protocolos de acoso laboral y sexual	No procede	No se han puesto en funcionamiento los Protocolos.
Mayor difusión de los programas de acción social en caso de violencia de género	Parcialmente implantada	Se ha procedido a la publicación en intranet y por medio de mensajes a la plantilla de las ayudas del PAS 2021
Publicación en la Intranet de la AEPD de los protocolos de forma clara y fácil acceso	Totalmente implantada	Se ha reestructurado la intranet para el acceso a los Protocolos (Plan RSC-Igualdad)
Inclusión en el Manual de Bienvenida de información relativa a los protocolos de acoso laboral y sexual	Totalmente implantada	Se envían los Protocolos en el “pack de bienvenida” de la entidad



### 5.- Retribuciones

Este eje tiene el objetivo específico de realizar un análisis de las retribuciones (básicas y complementarias) y de las ratios mujeres/hombres con el fin de mejorar, en su caso, la ratio de éxito en la distribución de productividades.

Para ello, en el Plan se recogen los siguientes indicadores:

- Análisis del conjunto de retribuciones  
No se ha realizado ningún análisis de retribuciones desagregado por sexos.
- Análisis del impacto de las situaciones vinculadas a la maternidad y paternidad en el PACO.  
Se han producido tres situaciones de permisos por nacimiento, con las siguientes características:

Permiso	Nivel del funcionario/a	Días de permiso
1 (permiso de nacimiento para progenitor distinto de madre biológica)	29	56
2 (permiso de nacimiento para madre biológica)	26	112
3 (permiso de nacimiento para madre biológica)	18	11

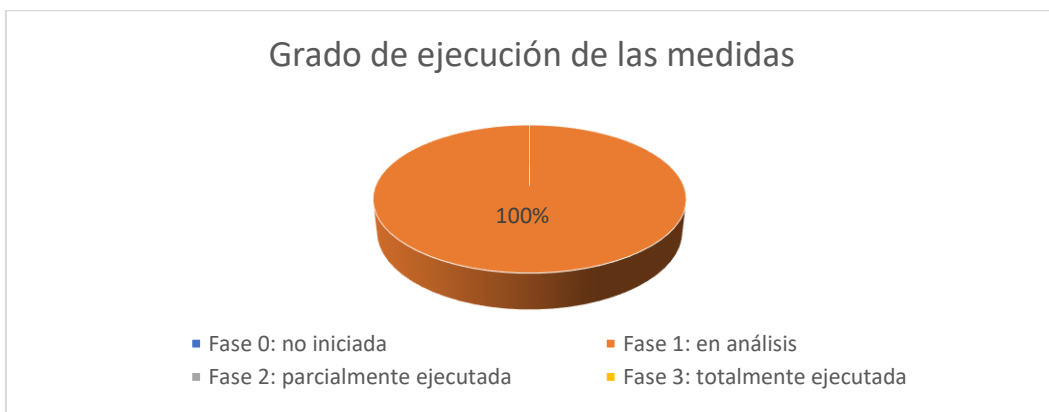
En los tres casos, este permiso ha tenido impacto en el PACO, en tanto que la Resolución que regula la Productividad Adicional por Cumplimiento de Objetivos establece, como uno de los parámetros a tener en cuenta para la distribución de esta productividad, lo siguiente: *“Para el cálculo de los días trabajados (Ri), se partirá del total de días laborables del semestre (Pi) y se deducirán los días de ausencia distintos de los enumerados a continuación*

- i. Vacaciones
- ii. Asuntos Particulares
- iii. Permiso por fallecimiento de un familiar
- iv. Asistencia a examen
- v. Asistencia a cursos de perfeccionamiento
- vi. Ausencia autorizada

- vii. *Deber inexcusable*
- viii. *Teletrabajo*
- ix. *Traslado de domicilio*
- x. *Servicio oficial*

En cuanto a las medidas previstas:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Modificación, en su caso, de las resoluciones que regulan el abono de la productividad para evitar impactos retributivos negativos en situaciones vinculadas a la maternidad y paternidad y demás situaciones por motivos de conciliación	En fase de análisis	Se está analizando la revisión de la Resolución de productividad para minimizar el impacto de estos permisos



## 6.- Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la AEPD

El objetivo específico de este eje es lograr el equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.

Para medir los posibles avances, se han establecido los siguientes indicadores:

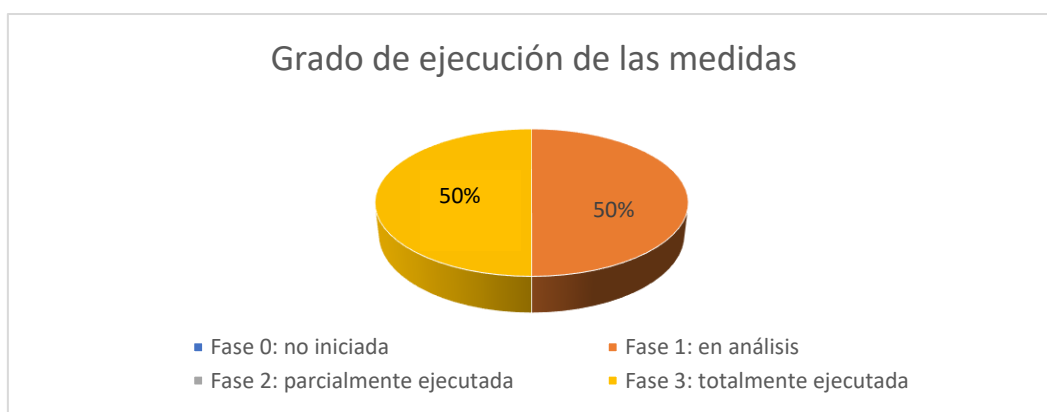
- Número de hombres y mujeres en la AEPD. La plantilla se distribuye de la siguiente forma:

Tipo de puesto	Hombres	Mujeres	Total
Funcionarios	71	92	163
Laborales	1	6	7
Altos cargos	0	1	1

- Porcentaje de mujeres en órganos de dirección. En el Comité de Dirección hay 11 personas, 7 hombres y 4 mujeres.
- Es decir, la plantilla de la AEPD está sensiblemente feminizada, mientras que en el Comité de Dirección sucede al revés.

En cuanto a las medidas, se recogen en el Plan las siguientes:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sensibilización de los responsables de los órganos de dirección	En fase de análisis	Se está analizando cómo realizar estas labores de sensibilización
Publicación en la web, de forma accesible, del Plan de Igualdad	Totalmente implantada	Se ha revisado la publicación en intranet (Plan RS>Igualdad) y en la web (Marco de RS>Igualdad de género)
Publicación en la web, de forma accesible, de los protocolos de acoso laboral y sexual	Totalmente implantada	Se ha revisado la publicación en intranet y en la web. Marco de RS>Igualdad de género
Publicación y difusión de los distintivos y premios concedidos en materia de igualdad, y de las medidas que han llevado a conseguirlos	Totalmente implantada	Premios de Internet de la Asociación de Usuarios de Internet a la mejor campaña institucional de publicidad online 'Por todo lo que hay detrás', de difusión del Canal prioritario para la retirada de contenidos violentos o sexuales en Internet.  Se le ha dado difusión: charlas, Twitter, tuis, nota de prensa y pagina web.



### 7.- Igualdad de trato y diversidad

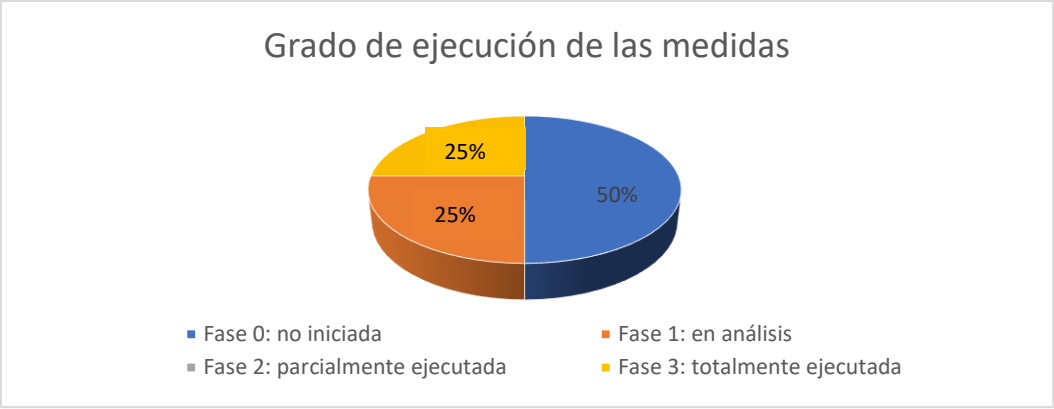
El objetivo específico de este eje es eliminar cualquier clase de discriminación por razón de orientación sexual, discapacidad, o de cualquier otro tipo.

Para ello, se han previsto los siguientes indicadores:

- Número de reclamaciones a través del Canal Ético, o por cualquier otra vía, relacionadas con estas cuestiones. Dado el carácter interno del Plan de Igualdad, se entiende que este indicador se refiere a posibles reclamaciones interpuestas por empleados de la AEPD relacionadas con posibles discriminaciones. No ha habido reclamaciones de este tipo.
- Número de alianzas y contratos suscritos con entidades para el impulso del trabajo de las personas con discapacidad. No se han suscrito nuevos contratos, si bien se mantiene el contrato con un centro especial de empleo para el desarrollo del servicio de atención al ciudadano de primer nivel (CAU).

En cuanto a las medidas:

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Mejorar la accesibilidad de la AEPD para personas con discapacidad	Totalmente implantada	Se han llevado a cabo obras d acondicionamiento del edificio (ascensor, rampa de entrada)
Sensibilización del personal de la AEPD en el respeto a la diversidad	En fase de análisis	Se está analizando cómo realizar estas labores de sensibilización
Compromiso de la AEPD con el respeto a la diversidad en RRSS	Totalmente implantada	Se han desarrollado diversas medidas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión del lenguaje en rrss para hacerlo inclusivo y con ilustraciones diversas y no estereotipadas</li> <li>- Cambio de avatares en la semana del orgullo LGTBQ+ (con la bandera arcoíris)</li> <li>- Publicaciones especiales por el Día de la Mujer y el Día Contra la Violencia de Género.</li> <li>- Difusión de campañas en materia de igualdad: “el control es tuyo, que no te controlen”, “LoParasOLOpasas”, canal prioritario, pacto digital</li> <li>- Webinars Mujer y Ciencia en Youtube</li> </ul>
Desarrollo de alianzas clave para impulsar el trabajo de las personas con discapacidad y poder adaptar los puestos de trabajo a ellas	Parcialmente implantada	El servicio de atención al ciudadano de primer nivel (CAU) es desarrollado por un CEE que impulsa el empleo de personas con discapacidad.



**8.- Incorporación del género como principio transversal en la revisión de procedimientos**

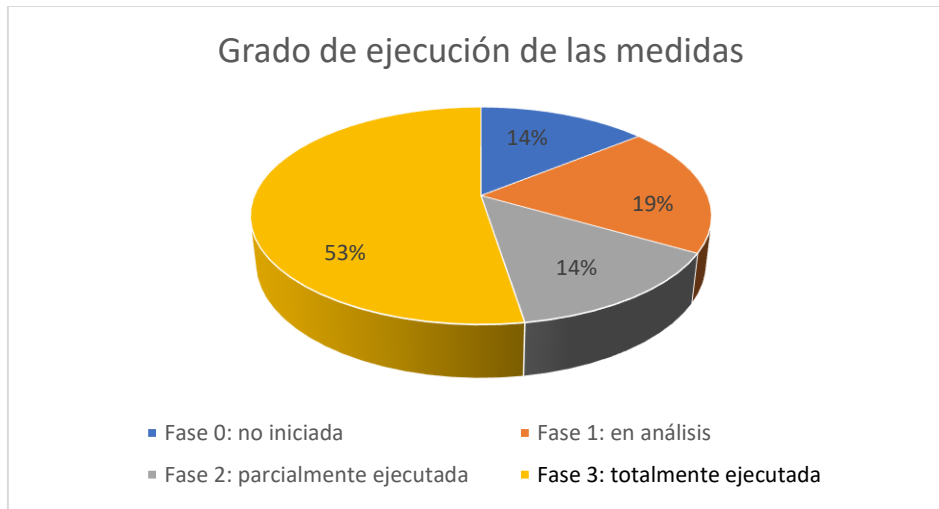
El objetivo específico de este eje es incorporar el género a la obtención de datos y a la revisión de procedimientos. Para ello, se propone como indicadores el número de documentos y aplicaciones revisadas. En este sentido, se ha realizado una revisión de toda la documentación de RR.HH de la intranet en cuanto al lenguaje inclusivo, pero no se han realizado revisiones de aplicaciones ni procedimientos, ni se han implantado mejoras para obtener información desagregada por sexos.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Revisión de herramientas informáticas para obtener información desagregada por sexos y revisión de procedimientos para incorporar la igualdad de género	No iniciada	



## CONCLUSION

En síntesis y como ya se ha expresado, del conjunto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, el 52% de las medidas han sido ya completamente implantadas; el 14% han sido parcialmente implantadas; el 19% se encuentran en estado de análisis y el 14% restante, no se ha iniciado aún su implantación.



Es decir, **se ha iniciado la implantación del 66% de las medidas** previstas en el Plan de Igualdad aprobado en 2020. **Esto supone un éxito en el primer año de ejecución del Plan de Igualdad.**

En contraposición, el 19% de las medidas están siendo analizadas para diseñar la forma en que se ponen en marcha, y otro 14% no han sido abordadas aún.

Por último, del análisis comparado de los indicadores y de los datos del diagnóstico previo se **desprende una mejoría en la distribución por géneros de los niveles superiores de la AEPD, particularmente los niveles 29 y 30.**