



## Nutritious, safe and sustainable seafood for consumers of tomorrow

Grant agreement no: 773400

### Deliverable D7.4

#### Gender indicators and action plan

**Due date of deliverable:** 30/04/2018

**Actual submission date:** 20/04/2018

**Start date of the project:** 01/11/2017

**Duration:** 36 months

**Organisation name of lead contractor:** IPMA

**Revision:** V1

(Select with an "X" que correct option: )

Project co-funded by the European Commission within the H2020 Programme	
Dissemination Level	
PU Public	X
PP Restricted to other programme participants (including the Commission Services)	
RE Restricted to a group specified by the consortium (including the Commission Services)	
CO Confidential, only for members of the consortium (including the Commission Services)	

## Table of Contents

<b>1. Summary .....</b>	3
<b>2. SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> gender indicators.....</b>	3
<b>2.1. Partners' Gender balance.....</b>	3
<b>2.2. Partners' Gender actions.....</b>	6
<b>2.3. Recommendations.....</b>	8
<b>3. SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> Gender Action Plan (GAP).....</b>	8
<b>3.1. Introduction.....</b>	8
<b>3.2. GAP actions and activities.....</b>	9
<b>Annex 1.....</b>	11
<b>Annex 2.....</b>	32
<b>Annex 3.....</b>	107
<b>Annex 4.....</b>	143
<b>Annex 5.....</b>	227
<b>Annex 6.....</b>	255
<b>Annex 7 .....</b>	266



## 1. Summary

### Objective(s):

SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> considers gender issues in two ways. Firstly, in terms of seafood quality and safety, which is central to the lives of both men and women, where the role of women is highlighted. Secondly, the project involves highly qualified female and male workers in prominent positions.

This document will emphasize that despite women are well represented among the project staff, gender equality needs to be carefully monitored throughout the project. The increasing number of senior positions occupied by women with an active role will enable to stimulate other women to have leading roles in this type of innovation activities.

Besides the monitoring of gender balance and gender indicators adopted by each partner within the project workforce, this deliverable includes a Gender Action Plan (GAP) to be implemented by the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> consortium. This Plan will ensure that where gender balance is not yet equal, partners will be pushed to implement steps towards gender equality.

### Rationale:

As SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> addresses the validation of healthy, safe and sustainable seafood, and the specific needs of segments of population, including women of childbearing age, gender perspectives have been carefully considered.

Data was gathered on the current situation of gender equality in the consortium, as well as the type of actions, based on the European Commission (EC) standards, currently adopted by each partner's institution.

Men and women have different perspectives on issues that are equally important to consider, thus leading to fruitful outcomes in research and development. That is why SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> includes both genders in leading roles of decision making and planning. The consortium was built in order to guarantee that no gender discrimination is felt within its teams and to ensure that the concerns of both women and men are equally represented.

## 2. SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> gender indicators

### 2.1. Partners' Gender balance

SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> has an excellent gender ratio, with 58% women and 42% men in the whole consortium, as shown in Figure 1, with 4 out of the 8 Work Packages being led by women.

The project consortium has more women in research (66 out of 121 women participating in the project) than men (55 out of 86 men participating in the project). Nonetheless, the ratio between researchers:non-researchers is higher in men than in woman (Figure 1).

Considering all 207 participants in the project, gender equality between researchers is almost achieved with 32% of women being researchers and 28% of men.



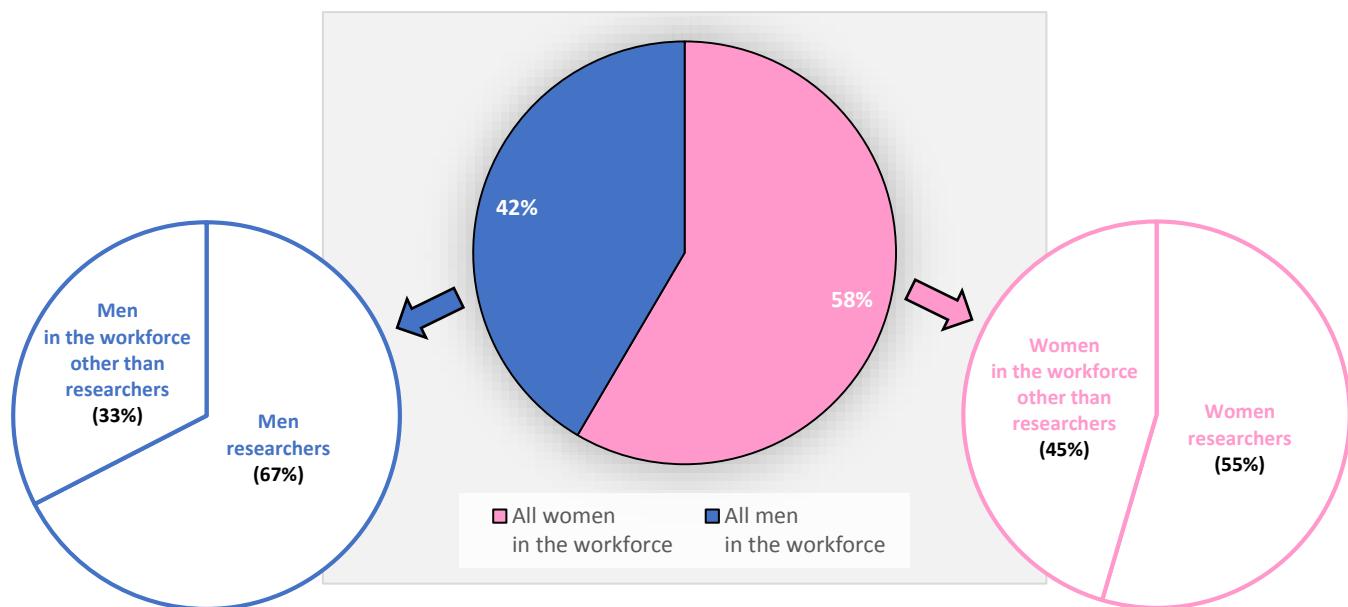


Figure 1. Women/Men ratio in SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> workforce, with percentage of women and men in research and other areas.

No partner in the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> consortium has a team composed only by men, whereas in CIIMAR and AQUIMER only women are involved in the project (Figure 2). Out of 35 partners, none has less than 25% females and only 11 (UGent, ISS, CSIC, Cefas, Tarelaks, SPAROS, SPES, AEIFORIA, ZUT, ICR and PS) have less than 50% women in their team involved in the project. All other partners (24) have 50% or more women working in the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup>.

One of the EC priorities and key actions, that reinforced their commitment to continue improving gender equality for 2016-2019, is to promote equality between men and women in decision-making places. We can emphasize that SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> contemplates this EC priority, as the majority of leading roles in project activities is led by women. Nevertheless, the whole project is mainly composed by women, 121 out of 207 participants.



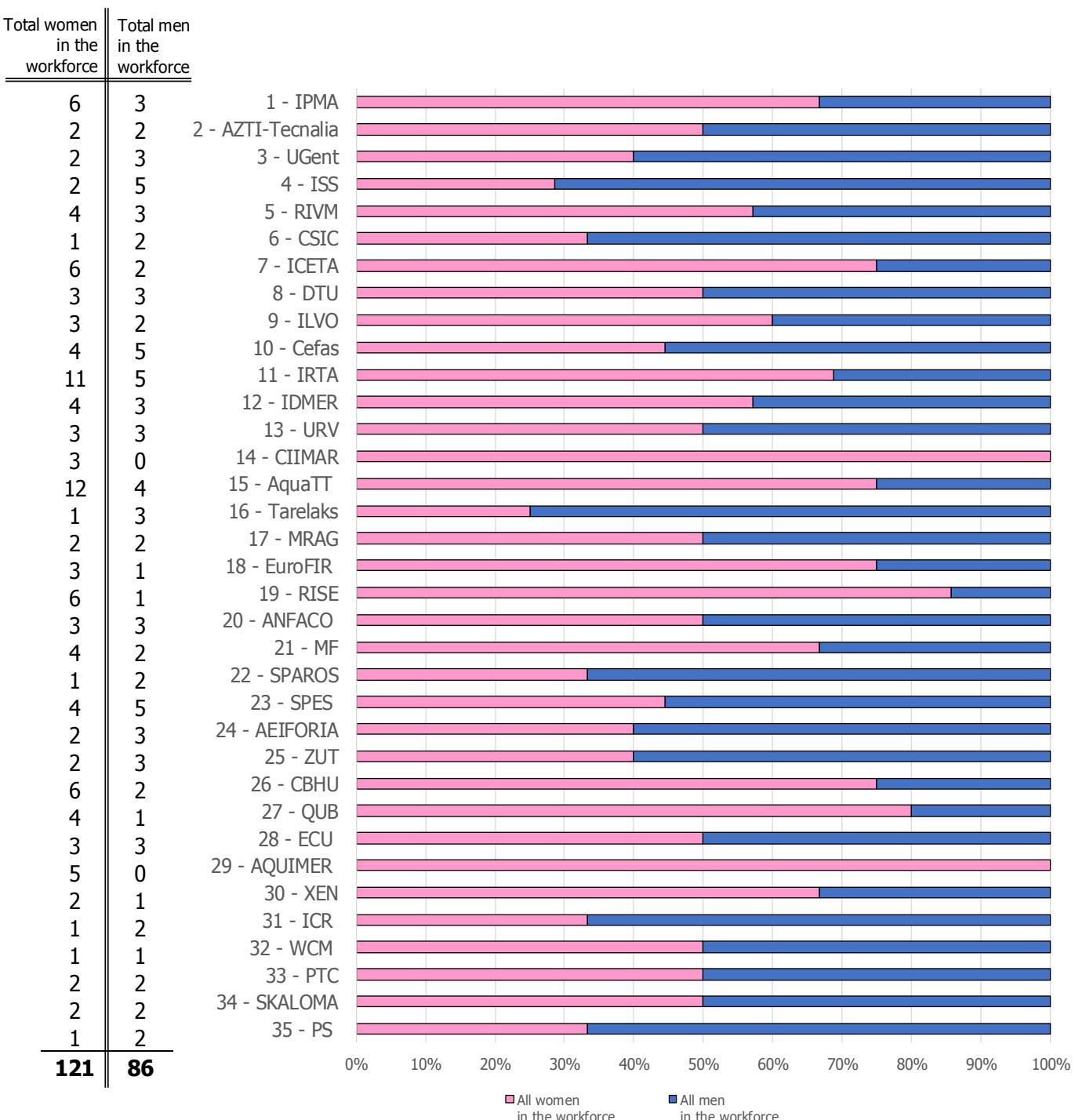


Figure 2. Total women and men (in % and counts) in SEAFOOD TOMORROW workforce.



## 2.2. Partners' Gender actions

Partners have been questioned about the applicability of the 16 EC based gender actions (from A to P) taken in their institutions within and outside of the scope of SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup>. Each partner was given the possibility to reply "Yes", "No" or "Not applicable" for each action (Figure 3).

More than 70% of the participating institutions has an equal opportunities policy (action A) and makes an effort to ensure equal payment between genders (action O). Slightly more than 60% promote family friendly policies (e.g. provide more than the national legal minimum paternity leave; family friendly and flexible working conditions) (action K) and encourage women to attend international meetings (action I). More than 50% of the consortium offers the possibility of career breaks, prolongation of PhD studies due to pregnancy and provision of child-care facilities (action F).

Only 6 partners have a Gender Action Plan (GAP) implemented in their institution, which are:

- UGent (available in Dutch and English) presented in [Annex 1](#)
- CSIC (available in Spanish) presented in [Annex 2](#)
- IRTA (available in English) presented in [Annex 3](#)
- URV (available in Catalan) presented in [Annex 4](#)
- ANFACO (available in Spanish) presented in [Annex 5](#)
- QUB (available in English) presented in [Annex 6](#)

Partners ICR and PS do not adopt any of the 16 actions in their institution.

More than 10% of the whole consortium considered these actions not applicable in their institutions, with the exception of actions A and K.

More than 56% of the whole consortium does not actively search for female applicants (action C), neither discuss GAP issues in project meetings (action H) nor organize local events for women (action J).

Specifically concerning actions in the scope of the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> project, only approximately 29% of partners encourage women to apply for project positions (action L) and 34% partners encourage women to get involved in project activities, such as workshops, and to apply for mobility fellowships (action M), whereas approximately 23% (for action L) and 29% (for action M) partners considered these actions as not applicable in their institutions.



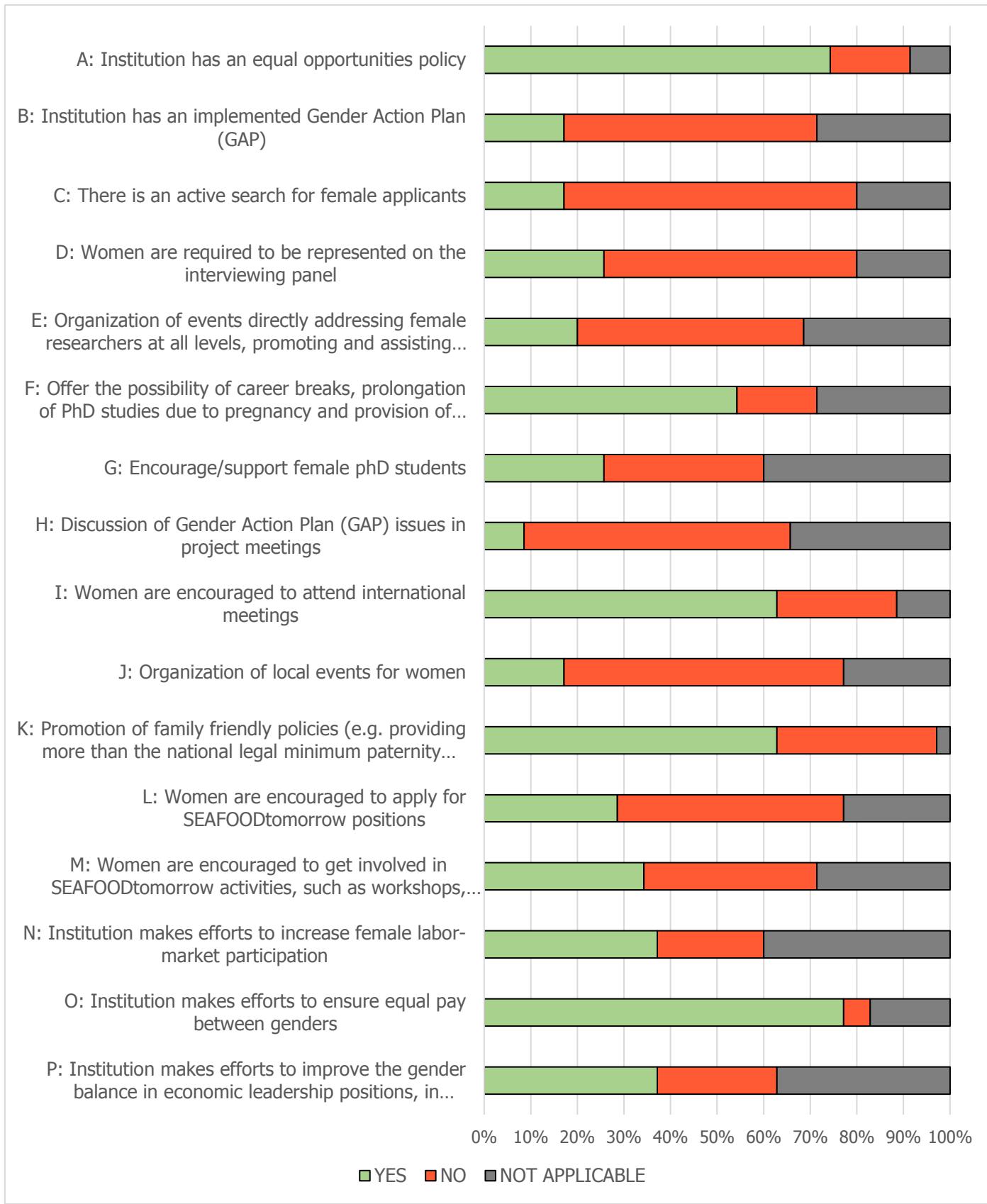


Figure 3. Total Partners' Gender action replies (in %) from all participants in the SEAFOODTOMORROW workforce.



## 2.3. Recommendations

After analysis of all partners' replies, the following recommendations arise:

- Many partners have considered the majority of actions presented as "Not applicable" in their institutions ([Annex 7](#)). This is particularly worrying for actions related to equal opportunities policy (action A), efforts towards increasing female labor-market participation (action N) and equality of payment between genders (action O). It should be stressed that partners' actions are not in line with EC efforts towards gender equality for 2016-2019.
- The majority of partners in the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> consortium revealed an apparent lack of interest in adopting a GAP or discussing GAP related issues in the project meetings. It should be recommended that this topic takes place in the coordinating consortium meetings.
- It will be recommended that the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> GAP, presented and approved in this document, is actively adopted by the consortium.
- Nevertheless, the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> project is very well balanced in terms of gender equality and women are highly represented in decision-making positions and in the whole consortium, thus being an excellent example of achievement of EC gender equality policies.

## 3. SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> Gender Action Plan (GAP)

### 3.1. Introduction

While Europe has made step-by-step progresses over recent years, thanks to the hard work at local, national and European level, gender equality still remains an unfinished business.

Progress has been achieved in recent years, as witnessed, for example, by the highest employment rate ever recorded for women (64 % in 2014) and their increasing participation in economic decision-making processes. However, this upward trend is offset by persistent inequality in other areas, e.g. in terms of payment and earnings.

The EC recommends that gender equality in science and a better use of the human resources available is crucial to achieve scientific excellence within the European Research Area.

Europeans, in general, fully support the promotion of gender equality, and tackling inequality between men and women should be an EU priority and a necessity to create a fair and wise society.

We are far from reaching gender equality, in particular in areas such as participation in the labour market, economic independence, payment and pensions, equality in leadership positions and fighting gender-based violence.

Gender equality deeply concerns Horizon 2020. Efforts are required from all actors if we intend to achieve real equality between women and men in all spheres of life within the EU and elsewhere.



Based on the present situation concerning gender equality within SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> project, presented in section 2, the consortium elaborated an action plan indicating actions and activities that will be developed to improve gender equality in the project.

### 3.2. GAP actions and activities

SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> partners consider that it is crucial to promote gender equality in the different activities of the project, as well as in teams that are responsible for the different advisory committees.

Additionally, the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> consortium is conscious of the gender dimension relevance of the contents of research targeted in the project, namely:

- Different consumption habits of seafood for man/woman;
- Distinct nutritional requirements for man/woman;
- Awareness of specific requirements for pregnant women;
- Different concerns of man/woman with regard to family's nutrition;
- Distinct processing of nutrition information and awareness to different elements of dietary advice by man/woman;
- Different barriers of men/woman affecting behavioural changes.

Presently, women researchers are well represented in the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> consortium (32%), which indicates that women's participation in research is and will be encouraged and promoted on the long-term.

The SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> policy is directed towards equality in treatment of all participants, regardless their age, nationality, race, gender, or any other feature. In this context, the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> GAP considers that the following actions and activities are envisaged by the consortium partners to ensure and maintain gender equality:

- a) Encourage women to apply for research positions;
- b) Maintain equality in the occupation of leading positions in the project by women; so a male WP leader will be compensated by female as task leader or member of Advisory Committees of the project to avoid bias; the leaders will not necessarily be the same individual for the lifetime of the project;
- c) Ensure the promotion of equal opportunities in recruitment at all levels;
- d) Implement as far as possible an equal proportion of women and men in the research activities and in the scientific management of the project;
- e) Encourage women to participate in the coordinating, management, scientific and advisory committees;
- f) Promote gender awareness and equality issues at the institutional level by each partner;
- g) Each partner will annually report back to the Project Coordinator and Project Manager about gender issues, and data will be presented at the consortium meetings (M18 and M36) in order to monitor the progress made in terms of gender balance;
- h) The participation of women will be monitored through the man-months reporting system, in order to induce female participation growth during the project;
- i) Each partner must consider gender issues in the selection of human volunteers to the surveys and focus groups foreseen in the project;
- j) Encourage women to take courses in research leadership at all levels;
- k) Link with high schools and universities to trigger the interest of women in the project research activities;
- l) Use the system of quotas in order to promote gender equilibrium in people benefiting from study visits of researchers between partners, so that the proportion of women will not be allowed to fall below the proportion of eligible women applicants;
- m) Avoid weekend meetings in order to prevent loss of time available for family life and personal social interaction;



- n) Initiate a mentoring system to assist women in building better networks within the scientific community and encouraging women to undertake mentoring activities at the project meetings, by promoting close contacts between young promising women scientists and senior well established researchers. Together they will identify and set up goals and strategies to implement over a given time period (3 years) and identify and forecast any potential pitfalls in choice of career moves. Mentors will give advice and encourage young researchers to apply for suitable positions, grants, etc. The intention is to keep the mentorship transnational, with each mentor supporting up to two early researchers, and mentorship for graduate students should be coordinated with the thesis supervisor;
- o) Gender equality must be considered in the organisation of seminars and workshops throughout the project;

The project GAP will be made public on the SEAFOOD<sup>TOMORROW</sup> website: [www.seafoodtomorrow.eu](http://www.seafoodtomorrow.eu), and the results of the actions will be disseminated under the dissemination plan and published on the website.





# Genderbeleidsplan 2014

Het geeft aan op welke punten de UGent al goed scoort en waar vooral moet worden op ingezet.

## 1. rapportering van kwantitatieve gegevens

- Genderstatistieken: Genereren en opvolgen van cijfermateriaal. Sinds 2005 worden er voor de UGent tweejaarlijks genderstatistieken opgemaakt. Hierbij wordt onder meer het aantal mannen en vrouwen op verschillende functieniveaus en binnen verschillende wetenschapsgebieden (van student tot gewoon hoogleraar) in kaart gebracht.
- Realisaties:  
Jaarlijks i.p.v. tweejaarlijks; per faculteit; centrale administratie; vakgroepvoorzitters; samenstelling raden en commissies wordt opgevolgd. Bovendien werd op basis van een beleidsmatig onderzoek naar internationale mobiliteit (gefinaliseerd in februari 2014) aanbevolen om kandidaturen voor tenure track mee in cijfers op te nemen omdat zich daar een probleemzone situeert (gesprek met Hugo De Vreese).

## 2. concrete acties

Doel: impact hebben op de organisatiecultuur van de universiteit en de noodzakelijke cultuuromslag bewerkstelligen. Kenmerkend is het integrale en structurele karakter van dit beleidsplan: het is universiteitsbreed en betreft alle geledingen. Een eigentijdse universiteit integreert genderbeleid in haar algemeen personeelsbeleid en in de doelstellingen qua onderwijs en onderzoek.

## Personeelsbeleid

- Werving en selectie
- Loopbaanbegeleiding
- Opstellen van flexibele richtlijnen over 'internationalisering'
- Postdoc talent management
- Bevorderingsbeleid op basis van geïndividualiseerde doelstellingen van het ZAP-lid

## Werving en selectie

- De vacatureteksten aan de UGent hebben een vaste structuur, vormgeving en formulering die genderneutraal is. Daarnaast staat standaard op de webpagina met vacatures van de UGent de volgende zin: "De UGent werkt aan een uitgebalanceerd diversiteitsbeleid en moedigt iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, aan te solliciteren."
- De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een screeningsinstrument ontwikkeld dat auteurs van teksten, beeldmateriaal en vacatureberichten bewust maakt van mogelijke diversiteits- en genderaspecten.
- Onderzoek naar genderbias bij de werving van tenure track

## Loopbaanbegeleiding

- De UGent startte in 2009 met het mentoringprogramma Menza - Mentoring door ZAP. In dit mentoringprogramma worden postdoctorale onderzoekers begeleid door een mentor (lid van het ZAP-kader). De mentor stimuleert en ondersteunt de jonge wetenschappers om hun carrièredoelen te formuleren en te bereiken. De doelstelling van het mentoringproject is om jonge onderzoekers beter te begeleiden tijdens hun loopbaan en om antwoorden te kunnen bieden op een aantal vragen waarmee ze niet in hun directe werkomgeving terecht kunnen. De taak van de mentor is om samen met de mentee de academische loopbaan te bespreken en stil te staan bij vragen en twijfels waarmee de mentee kampt. Onderwerpen die tijdens de mentorgesprekken niet aan bod kunnen komen, worden tijdens workshops met andere mentees uitgediept.
- Mentoring voor ZAP

## postdocmanagement

- Sinds 2012 kunnen jonge onderzoekers dankzij het project MenTa meer zicht krijgen op de recente ontwikkelingen en verwachtingen van de arbeidsmarkt en op het loopbaanbeleid in de publieke en private sector. MenTa is een initiatief van de UGent Doctoral Schools en de Directie Personeel en Organisatie, dat intersectoriële mentoring aanbiedt aan postdoctorale onderzoekers. De mentoren zijn werknemers uit de publieke en private sector met een achtergrond in de wetenschappelijke wereld. De mentees zijn post-doc onderzoekers van de UGent. Behalve de mentorgesprekken kunnen de mentees ook workshops bijwonen waarin arbeidsmarkgerichte competenties aan bod komen.

## Bevorderingsbeleid op basis van geïndividualiseerde doelstellingen van het ZAP-lid

- In 2012 werd door de Raad van bestuur een nieuw ZAP-loopbaanbeleid goedgekeurd, gebaseerd op gepersonaliseerde doelstellingen en gericht op een gedifferentieerd bevorderingsbeleid. Elk ZAP-lid moet bij aanstelling een gepersonaliseerd traject uittekenen in overleg met de beleidsverantwoordelijken binnen de faculteit. De gepersonaliseerde doelstellingen worden vastgelegd binnen een vooraf bepaald tijdskader en worden gevalideerd door een evaluatiecommissie. Bij de totstandkoming van dit model heeft ook de genderfactor een rol gespeeld. Zo zijn er maatregelen opgesteld die erop gericht zijn om in bepaalde gevallen de gepersonaliseerde doelstellingen en/of de trajecten te kunnen aanpassen. In het geval de docent of hoofddocent zwangerschaps- en borstvoedingsverlof opneemt, kunnen de gepersonaliseerde doelstellingen na terugkeer uit het betrokken verlofstelsel en op verzoek van de docent of hoofddocent aangepast worden, als er minimaal 36 maanden van de lopende cyclus gepresteerd zijn<sup>2</sup>. De effectiviteit van deze maatregel zal getoetst worden aan de tweejaarlijkse genderstatistieken. Daarin zal opgenomen worden in welke mate mannelijke en vrouwelijke ZAP-leden bevorderd worden op basis van de gepersonaliseerde doelstellingen.

## Opstellen van flexibele richtlijnen over 'internationalisering'

- Genderactieplan werd een onderzoek naar mogelijkheden van flexibiliteit inzake mobiliteit opgenomen.
- Hierbij werd afgestemd worden met het beleidsplan internationalisering van de UGent.

## Genderevenwichtige samenstelling

- **van raden en commissies, inclusief aanstellings- en bevorderingscommissies**

## Gendervriendelijke werkvoorwaarden

- Work-life balance
- Faciliterende maatregelen
- Plaats- en tijdonafhankelijk werken
- Vervangingsfonds voor statutair personeel in ziekteverlof of moederschapsrust

## Vorming

- Het aspect gendersensitiviteit kan het best in leiderschapstrainingen worden geïntegreerd.
- Nesma consulting

# Genderstudies

De Vlaamse Regering keurde de aanvraag goed voor de inrichting van een interuniversitaire master "Gender en Diversiteit". De UGent werkt samen met de andere Vlaamse universiteiten deze interuniversitaire master verder uit en treedt op als coördinator.

In 2013 werd er een voltijds BOF-ZAP Genderstudies aangesteld.

Jaarlijks worden Gender Research Seminars georganiseerd. Deze interdisciplinaire seminaries richten zich tot doctorandi met een onderzoeksinteresse in gender en diversiteit. Door interactieve leervormen worden theorieën en methodieken uit de gender studies aangebracht.

Aan de hand van (inter)nationale voorbeelden zal ook onderzocht worden op welke manier specifiek aandacht kan besteed worden aan de genderthematiek in het algemene curriculum.

# Flankerende maatregelen

- **Beeldvorming.** Bij interne en externe communicatie wordt erop toegezien dat vrouwelijke rolmodellen in de kijker worden gezet mannen en vrouwen consequent met de juiste titel, naam en functie vermeld worden vrouwen ook in rolverbrekende contexten aan bod komen. In de informatiebrochures voor nieuwe studenten wordt erop gelet dat de verschillende wetenschappelijke disciplines niet op een genderstereotype manier weergegeven worden en dat vrouwelijke rolmodellen ook aan het woord komen. rolverbrekende beeldvorming m.b.t. de opleiding en m.b.t. het beroepenveld
- **Gendertoets** voor genderneutraal taalgebruik
- Netwerk
- Website Engels en nederlands

# Rapportering

Als er op een vacature slechts 1 à 2 kandidaten solliciteren, kan dat een indicatie zijn dat de vacature te specifiek werd uitgeschreven. Er wordt aan de opstellers van vacatureberichten gevraagd om de eisen minder specifiek te maken en de vacatures ruim te verspreiden.

De UGent moedigt aan om vrouwen die geschikt zijn voor een vacante positie persoonlijk aan te spreken en om hen expliciet uit te nodigen om te kandideren. Vrouwen die deeltijds werken, ouderschapsverlof opnemen of in moederschapsverlof zijn worden niet gediscrimineerd bij de werving en rangschikking van kandidaten. Zij kunnen eveneens de ambitie hebben om door te groeien. De UGent moedigt aan om vrouwen die geschikt zijn voor een vacante positie persoonlijk aan te spreken en om hen expliciet uit te nodigen om te kandideren. Vrouwen die deeltijds werken, ouderschapsverlof opnemen of in moederschapsverlof zijn worden niet gediscrimineerd bij de werving en rangschikking van kandidaten. Zij kunnen eveneens de ambitie hebben om door te groeien. Onderzoek in Nederland naar de benoeming van hoogleraren (van den Brink: 2010) toont aan dat benoemingscommissies met enkel mannelijke leden een zeer laag percentage vrouwen tot hoogleraren benoemen (slechts 7%). Met een divers samengestelde commissie wordt de kans op een groep die beslissingen neemt op basis van het onbewuste similar-to-me-effect, i.e. leden van dezelfde groep worden hoger gewaardeerd, kleiner (van den Brink: 2011). Bij één vrouw in de commissie steeg dit percentage naar 14%, bij twee of meer vrouwen in de commissie steeg dit tot 22%.

Aan gezien de man/vrouw-samenstelling van commissies een

# **Gender actions at Ghent University**

Ghent University profiles itself as a socially engaged university, which wants to include everyone irrespective of his or her background and identity<sup>1</sup>. Not only do we talk about the differences in ethnicity, socio-economic status, religion and so on, but also about the differences between man, woman, transgender and intersex people. Because of that, there are a lot of different initiatives to improve the gender equality, diversity and inclusion at Ghent University. These initiatives are necessary to create an impact on the organizational culture of the university and the needed cultural change. The integral and structural character of the gender activities therefor is important; it has a university-wide approach (from central level) and it governs all internal sections (via the diversity teams on faculty level). Our university integrates the gender policy in its general personnel policy and in the objectives around education and research. Target groups are students, staff and sometimes externals like pre-students or policy makers at federal and European level.

---

<sup>1</sup> <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/missieverklaring.htm>

This document scoops out the main initiatives around gender, starting with the biggest and most important initiative at the moment; The HeforShe Campaign, followed by other structural imbedded actions within the organization.

## 1. HeforShe@UGent Campaign

*"The world is at a turning point. People everywhere understand and support the idea of gender equality. They know it is not just a women's issue, it is a human right issue. And when these powerful voices are heard, they will change the world. The time for that change is now. HeForShe is inviting people around the world to stand together to create a bold, visible force for gender equality. And it starts by taking action right now to create a gender equal world"<sup>2</sup>*

Created by the UN women, the HeForShe solidarity movement for gender equality provides a systematic approach and targeted platform on which men and boys can engage and become change agents towards the achievement of creating more gender equality by 2030. Achieving gender equality in our lifetimes requires an innovative, inclusive approach that both recognizes men and boys as partners for women's rights, and acknowledges the ways in which they also benefit from this equality. HeForShe invites men and boys to build on the work of the women's movement as equal partners, crafting and implementing a shared vision of gender equality that will benefit all of humanity. Since its launch on 20 September 2014, at the United Nations, by UN Secretary-General Ban Ki-moon and UN Women Global Goodwill Ambassador, Emma Watson, millions of activists including Heads of State, CEOs, and global luminaries from all walks of life have committed to gender equality. HeForShe has been the subject of more than 2 billion conversations on social media, with off-line activities reaching every corner of the globe. A new program from HeForShe, IMPACT 10x10x10 was launched at the World Economic Forum in Davos. Via this program different key decision makers like governments, universities and companies are being involved as a partner to drive change from the top. These leaders make gender equality an institutional priority. The inclusion of universities in the 'Impact 10x10x10' pilot initiative embraces the potential of young people

---

<sup>2</sup> <http://www.heforshe.org/en/our-mission>

in changing the world and the critical role universities play in shaping gender images and behavior.



HeForShe-campagne AJ 2016-2017

[www.diverseitengender.ugent.be](http://www.diverseitengender.ugent.be)



In November 2016, Ghent University launched their own HeForShe Campaign, which made Ghent University the first and only university in Belgium promoting this initiative. Because leaders carry this initiative, the deans from all the eleven faculties, who are all men, contributed and raised their voice in a video recording<sup>3</sup>. Every dean personally expressed their engagement to strive for more gender equality and talked about which subjects and areas they would like to improve in their faculty.

Since 2014, every faculty has a diversity team with a diversity coordinator<sup>4</sup>. In some faculties this diversity coordinator and the team are also involved with the implementation of certain actions around the HeForShe@UGent. Every team exists of engaged students and staff, working on different diversity aspects.

What follows next is a short outline of the gender initiatives divided by faculty. At the moment all the faculties can be an inspiration for each other and different joint ventures are being made. In 2020, the campaign will be evaluated and presented.

## **1.1. Gender Awareness Training**

In the context of the HeForShe@UGent, every faculty gets a gender awareness training. Currently, four faculties did get a training of a whole day. These trainings are specifically designed for deans, heads of department and executives and is running till 2020. The faculties FW, PS, RE and EB already had a training, at the faculties GE and DI a training is planned<sup>5</sup>.

## **1.2. The Virgo project**

The VirGo project was created in the framework of the HeForShe@UGent by the Faculty of Engineering and Architecture. The aim of this long-term project is to **introduce girls with a migration background to STEM (science, technology, engineering, and mathematics) activities** and this from the fifth grade. At the same time different workshops will be provided, which need to strengthen the social competences. Examples of activities are; gender awareness training, dealing with racism, image-making and awareness of privileges and

---

<sup>3</sup><https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diverseiteit-en-gender/gender/herforshe/acties-decanen.htm>

<sup>4</sup>[https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diverseiteit-en\\_gender/diverseitsbeleid/facultairediverseitsteams.html](https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diverseiteit-en_gender/diverseitsbeleid/facultairediverseitsteams.html)

<sup>5</sup> Status in April 2018

mindset training for anxiety and learning disabilities. Special in this project is the intersectional approach, because of the cooperation with primary schools with a student population of almost 100% having a migration-background. This program builds further around previous initiatives and will last for eight years.

### **1.3 Genderspits**

Some faculties are experimenting with an internal or external “**Genderspits**” till 2020.

Ghent University encourages women who are suitable for a vacant position personally and explicitly invite them to apply. Women who work part-time, need parental leave or who are in maternity leave will not be discriminated. Research from the Netherlands shows that recruitment and selection commissions with only male member, are likely to appoint a very low percentage of female professors (Only 7%). Having a not diverse commission can lead to a group that makes decisions on the basis of the unconscious similar-to-me-effect<sup>6</sup>. Since Ghent University makes a male/female composition, more female professors were appointed. The chairman and members of the commission are expected to oppose sexist comments and be aware of the prejudices and unconscious gender stereotypes. For that some faculties are having an internal or external “Genderspits” (Watch Dog) in their recruitment and selection commission. He or she is a lecturer who keeps an eye on the gender sensitivity and transparency. The Genderspits makes sure that the vacancy is gender-neutral, during the recruitment process the Genderspits makes sure that enough women will get the opportunity to apply, and during the selection process the Genderspits takes into account that everyone gets the same questions and chances.

### **1.4. Portraits of female scientists at the Faculty of Sciences**

In the framework of the HeForShe@UGent, the Faculty of Sciences, together with the Diversity & Gender policy unit are developing portraits of female scientist as a source of inspiration. The purpose of this booklet is primarily to promote the awareness of gender equality. To show

---

<sup>6</sup> Brink, M. C. L. (2011). *Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v): mythen, feiten en aanbevelingen*. Radboud Universiteit Nijmegen

the individual and societal interest, it is necessary to show different disciplines and research fields within the sciences in an attractive way.

The booklet serves as an **awareness raising tool** for secondary school pupils as a target group, with a specific focus on girls. Secondly, the booklet will be delivered to new staff of the Faculty of Sciences. To create this booklet, 12 semi-structured interviews are necessary. Preferably 1 woman of each department. The results of the interviews will be translated to a story. The story will have a portrait photo in a professional context.

Within this project the approach for **Gender-neutral images and language** will be used as an experiment. When using internal- and external communication employees need to be ensured that they also put female role models in the spotlight, use a consistency when formulating men and women with their right title, name and function and that women also will play a part in a role -breaking context. In the information brochures for new students, different scientific disciplines, where female role models play a part, need to be displayed and the gender stereotypical aspects need to be excluded.

The Gender Test for using gender-neutral language will be used as a screening tool.

## **2. Structural embedded gender actions within the organization**

### **2.1 Menza**

There are different initiatives to improve the inflow and outflow at Ghent University.

Firstly, there is **Menza**<sup>7</sup>, a mentor program for postdocs who would like to become a researcher or go for an executive position. This program is structurally embedded in our university since 2009. Menza is an abbreviation for mentoring by ZAP. Postdocs will get a mentor, a more experienced person, who will give support in the form of exchanging experiences and providing feedback. Subjects which will not be discussed during the mentor conversations, will be deepened in other workshops with other mentees.

### **2.2. MenTa**

---

<sup>7</sup> <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender/gender/menza.htm>

Secondly, another initiative for young research is our **Postdoc Management**. Since 2012, the project MenTa was introduced to gain more awareness and visibility around recent developments and expectations of the labor market and around the career policy in the public and private sector. MenTa is an initiative from the UGent Doctoral Schools and the department of Personnel and Organization. The mentors, who provide these information for the postdocs, are employees from the public and private sector. Apart from the conversations, mentees can attend workshops where the labor market-focused competences are covered.

### **2.3. ZAP promotion policy**

Thirdly, for ZAP-employees there is a **Promotion Policy** based on individualized targets. Personalized objectives are made within a predetermined time frame and validated by the Commission of Evaluation. In the development of this model gender also has a role. For instance, there are measures, which aim in certain cases a personalized pathway where lecturers can take maternity- and breastfeeding leave. After returning from leave, the personalized targets can be concerned again, after the request of the lecturer, if there has been a running performance of at least 36 months. The effectiveness of this measure will be tested based on two-yearly gender statistics.

### **2.4. Guideline for gender-neutral promotions**

Next, the Diversity and Gender Policy unit designed a **guideline for gender-neutral promotions** for an appointment within the ZAP-framework. The vacancies at Ghent university have a fixed structure, design and gender-neutral formulation. In addition to this, a standard sentence on the vacancies webpage is; “The UGent is working on a balanced diversity policy and encourages everyone regardless of gender, ethnicity or disability to apply.”<sup>8</sup> The policy unit also developed a **screening tool** for authors of texts, images and vacancies to make them more aware of the possible diversity and gender aspects.

---

<sup>8</sup> <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diverseiteit-en-gender/gender/genderneutrale-aanstellingen-evaluaties-en-bevordering>

## **2.5. Gender-balanced policy in Boards and Commissions**

Since 1 October 2012, all the ZAP-assessment committees for recruitment, appointment and promotions are gender balanced. Also, there is a **2/3 rule** for gender representation in the fast track procedure for senior lecturers and there is a **research about the appointments of female tenure track positions.**

## **2.6. Gender statistics**

Since 2005, Ghent University generates gender statistics on a two-yearly base. Here the amount of men and women with their different functions and research areas are mapped. On a yearly base, the faculties, central administration, heads of department and the composition of the Boards and Commissions are being mapped.

## **2.7. Internationalization**

We are aiming to make more flexible measures about internationalization. There has been a research about more flexibility around mobility. For that, there was a joint venture with the Central Internationalization Department and their internal policy plan. Furthermore, the central website of Ghent University is provided in Dutch and English to improve the inclusion for all students and employee. Nevertheless, some pages are still in Dutch, due to budgetary issues. This can be taken into account for the future.

## **2.8. Gender-friendly work circumstances**

Ghent University tries to improve the gender equality in the workplace by thinking about the work-life balance of the employees. For that, facilitated measures can be taken like flexible working; place- and time independent. There is also a replacement fund for statutory employee in sick- or maternity leave.

## **2.9. Gender studies, education and research**

In 2013, The Flemish government approved the request for the establishment of an **interdisciplinary Master's program, Gender and Diversity**<sup>9</sup>, which started in 2014-2015. Ghent University works together with other Flemish universities, VUB, KUL, UHasselt and UAntwerp, and acts as a coordinator. In this interdisciplinary Master's program students learn to create a critical mind-set, analyze, investigate and making a foundation for future work in policy, business, civil society or the cultural sector via interactive learning and theories and methodologies from the Gender studies. Questions like; How do identities develop in our society, and how do different aspects such as gender, ethnicity, socio-economic class, nationality, religion and sexuality play a role?

Furthermore, **gender research seminars** are organized annually. These seminars are open for PHD students with a research interest in Gender and Diversity. Also, on the basis of (inter) national examples there will be an ongoing research about how to pay more attention to the gender themes in the general curricula.

The Diversity and Gender policy unit improves the development around gender in education and research on different levels. For instance, they offer **internships** and organize monthly **diversity seminars**. They also provide an award, **The Divergent Award**<sup>10</sup>, for the best thesis with a subject around diversity and gender.

## **2.10. Well-being and code of conduct for transgressive behavior**

The well-being of students and staff is a priority for Ghent University. Therefore, there a lot of attention is paid to undesirable and inappropriate behavior, such as bullying, violence and sexual harassment at work. For staff, the university has two full-time counselors. Students can submit a complaint to the “ombudsperson” of their faculty or to the institutional “ombudsperson”.

For students and staff there is a **SASSY platform** (Sharing Academic Sexism Stories With You) were they can tell their stories about sexism. This website is internationally established for the purpose of having a safe space to tell personal stories, to encourage others to tell their story and to help out.

---

<sup>9</sup> <http://www.mastergenderendiversiteit.be>

<sup>10</sup> [https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvo...scriptieprijs-divergent/overzicht.htm](https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender/scriptieprijs-divergent/overzicht.htm)

## **2.11. Transgender Policy**

Because Ghent University thinks the well-being of all students and employees is important, the board of Directors approved their Transgender policy<sup>11</sup> in September 2016. In the first place they strive for less structural discrimination, in other words; discrimination as a result of procedures and regulations. In addition to this, Ghent University wishes to pursue a proactive policy against prejudice and ignorance by breaking the barriers for transgender people in study and work. To achieve these goals this policy includes three priorities:

1. Recognizing a third gender designation 'X'
2. The use of a new chosen name in all non-official documents<sup>12</sup>
3. Raising awareness by introducing networking moments for students and staff about the transgender themes.

## **2.12 In-depth interviews with female full professors**

As a result of the dean elections, all female full professors were invited for an interview with Dr. Brouckaert, Gender Policy Expert at the Diversity and Gender policy unit. The results and recommendations were included into the communication of the Dean elections in 2018.

---

<sup>11</sup> <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diverseiteit-en-gender/gender/transgender>

<sup>12</sup> By non-official documents we mean all official correspondence, student- and staff cards, email addresses and class lists. Official documents such as diplomas and employment contracts can only be adjusted after an official name change.





## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- 13387** *Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 20 de noviembre de 2015, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos.

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, en virtud de las competencias atribuidas por el Real Decreto 802/2014, de 19 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Pública, y a los efectos de dar a dicho Plan la más amplia difusión por la trascendencia que han de tener las actuaciones que en el mismo se contemplan en el ámbito de la Administración General del Estado, resuelve publicar el citado Acuerdo en el que dicho Plan figura como anexo.

Madrid, 26 de noviembre de 2015.—El Secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Germán Beteta Barreda.

#### ANEXO

##### **Acuerdo por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos**

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

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio» entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución es el año 2015.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. 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 que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Con esta finalidad, el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos, que se aprueba en este Acuerdo, establece unos objetivos y unas medidas para conseguirlos. Responde en particular a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan se articula en siete grandes ejes: A través del primero se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público; mediante el segundo se busca la mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleados y empleadas del sector público. El eje tercero, dedicado a la formación, información y sensibilización, como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad. A través del eje cuarto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad se pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan. El eje quinto, retribuciones, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres. El eje sexto pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección. El último de los ejes, el séptimo, recogerá las medidas de carácter instrumental, es decir, aquéllas de carácter complementario que permitirán los objetivos propuestos y facilitar la consecución de las medidas de carácter sustantivo.

Desde el principio, el Plan lleva aparejado, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos. Para ello, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad colaborará con la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas para determinar

todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan; y también en el informe de seguimiento sobre la aplicación de este plan, que se elevará al Consejo de Ministros.

Los diferentes Ministerios adoptarán las medidas necesarias para el desarrollo del Plan, incluyendo su financiación dentro de los créditos que tienen asignados en el presupuesto del año 2015 y respecto a los ejercicios siguientes, dentro las disponibilidades presupuestarias que anualmente se asignen a cada uno de los Departamentos ministeriales.

Este Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos públicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica para la Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres, y una vez presentado el texto final del mismo en la Comisión Técnica del 28 de julio de 2015, acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 30 de julio de 2015.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, el Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de noviembre de 2015, acuerda aprobar el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, que figura como anexo.

**II PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO  
Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS**

**ÍNDICE**

1. Introducción
2. Antecedentes y marco jurídico
3. Los planes de igualdad y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
4. El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan
6. Diagnóstico de situación
  - 6.1 Análisis cuantitativo sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en AGE.
  - 6.2 Análisis cualitativo
7. Objetivos, ejes de actuación y medidas del II Plan de Igualdad.
  - Eje.1 Acceso al empleo público
  - Eje.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional
  - Eje.3 Formación, información y sensibilización
  - Eje.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
  - Eje.5 Retribuciones
  - Eje.6 Violencia de género y otras situaciones de especial protección
  - Eje.7 Medidas Instrumentales
8. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan

## **1. Introducción**

Este Plan es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración General del Estado, se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Responde en particular a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso. Todo ello es esencial para avanzar hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una igualdad efectiva y transformadora en las instituciones públicas y en nuestra sociedad.

El Plan lleva aparejado, desde el principio, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos.

El Plan se articula en siete grandes ejes: a través del primero se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el *acceso al empleo público*; mediante el segundo se busca la mejora de la igualdad en las *condiciones de trabajo* y en el desarrollo de la *carrera profesional* de las empleados y empleadas del sector público. El eje tercero, dedicado a la *formación, información y sensibilización*, como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad. A través del eje cuarto, dedicado al *tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad* se pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan. El eje quinto, *retribuciones*, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres. El eje sexto pretende contribuir a la erradicación de la *violencia de género* y a velar por otras *situaciones que requieran especial protección*. El último de los ejes, el séptimo, recogerá las *medidas de carácter instrumental*, es decir, aquéllas de carácter complementario que permitirán los objetivos propuestos y facilitar la consecución de las medidas de carácter sustantivo.

## **2. Antecedentes y marco jurídico**

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

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las

mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como “Objetivos del Milenio” entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución es el año 2015.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. 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 que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad

de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

### **3. Los Planes de Igualdad y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**

Los Planes de Igualdad, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 citada, pasaron a estar regulados por esta norma. Son tres los que hay que tener en cuenta **Tres vertientes** en esta materia interesan fundamentalmente a fin de enmarcar adecuadamente la actuación del Gobierno a la hora de elaborar y aprobar el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

**3.1.** Por un lado, la proporcionada por el artículo 17 de la LOIEMH que establece que *“El Gobierno...en las materias que sean objeto de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

En base a esta previsión legal, en diciembre de 2007 se aprobó, el *primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (en adelante PEIO), para el período 2008-2011. Finalizada su vigencia y realizada la evaluación del mismo, ha sido necesaria la elaboración de un nuevo plan estratégico que incluya los ejes y líneas de actuación prioritarias en materia de igualdad de oportunidades durante el período 2014-2016. Para la elaboración del Plan Estratégico el Gobierno tuvo en cuenta en buena medida el diagnóstico de situación así como las conclusiones extraídas de la evaluación del anterior Plan, tomando en consideración las prioridades establecidas por la Unión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015.

A tal fin, y dando cumplimiento al artículo 17 de la LOIEMH, el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, a propuesta de la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, aprobó el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016**. Este Plan, que se presentó con ocasión de la celebración del Día Internacional de las Mujeres, es el instrumento a través del cual se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo e integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de manera transversal en todas las políticas y acciones del Gobierno.

**3.2.** En segundo lugar, la proporcionada por el artículo 45 de la LOIEMH que establece que ***las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*** y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior se concreten en la elaboración y aplicación de un *plan de igualdad*.

Por plan de igualdad debe entenderse, según el Art. 46 de dicha Ley un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de mujeres y hombres, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias 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.

Para ello, los planes de igualdad deberán abarcar la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**3.3.** Y por último, la proporcionada por el artículo 64 de la LOIEMH que supone la concreción, para la Administración, de la obligación genérica prevista para las empresas de realizar un plan de igualdad para las trabajadoras y trabajadores públicos. El Gobierno aprobará en cada legislatura "**un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella**". El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En dicho marco, el **Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos** (Publicado por Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio). Nació tras el acuerdo alcanzado el 20 de enero de 2011 en la Comisión Técnica para la Igualdad de trato de mujeres y hombres entre la Administración General del Estado y los representantes de las empleadas y empleados públicos (Organizaciones Sindicales) y fue ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General de Estado antes de ser elevado al Consejo de Ministros.

Durante el año 2013 la Dirección General de la Función Pública, con la participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos Ministeriales y de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades de la AGE, procedieron a la **evaluación del I Plan de Igualdad** cuyo informe de seguimiento ha servido de base a la elaboración de un **nuevo Plan de Igualdad**.

**4. El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.**

En junio de 2013 la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad acordó encomendar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del “*II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado*”, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Este *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos*, pretende dar continuidad a los logros alcanzados con el I Plan y avanzar en la consecución de los objetivos de igualdad con la inclusión de las medidas anteriores y la incorporación al mismo tiempo de los nuevos objetivos y enfoques en materia de igualdad en el empleo propuestos en Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Para ello, el II Plan de Igualdad, debe incluir la perspectiva aportada por los tres referentes ya señalados anteriormente:

**4.1.** Seguir las líneas estratégicas aprobadas por el Gobierno en el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Para ello, el presente Plan de Igualdad se orienta hacia la consecución de los tres ejes prioritarios del mencionado Plan Estratégico:

1. *Igualdad en el Empleo.*
2. *Conciliación y corresponsabilidad.*
3. *Lucha contra la violencia de género.*

Y, al mismo tiempo, debe *incluir e incorporar las medidas específicas* que el Gobierno ya aprobó para aplicación en la Administración General del Estado en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) , que se trasladan a este Plan para asegurar su cumplimiento y materialización.

**4.2.** Contemplar la estructura y contenido que para los planes de igualdad, en general, prevén los artículo 45 y siguientes de la Ley y, para ello, el II Plan de Igualdad de la AGE incluye contenidos relacionados con el *acceso al empleo; los puestos de trabajo; la promoción, la formación; retribuciones*, medidas para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la *conciliación laboral, personal y familiar* y para la prevención del *acoso sexual y del acoso por razón de sexo*.

De hecho, los **siete ejes** en los que se estructura el nuevo Plan de Igualdad de la AGE incluyen la **estructura, materias y contenidos** que la Ley de Igualdad recoge— sean del ámbito público o del ámbito privado — y obedece a un **diagnóstico de la situación**, diagnóstico al que se llega a partir de la información cuantitativa y del resultado del **informe de evaluación del plan anterior** y de un **análisis cualitativo** específicamente realizado en los primeros meses de este año por la Dirección General de la Función Pública con la colaboración de los distintos Ministerios y organismos y de las Unidades de Igualdad, con carácter previo a la elaboración de este Plan.

**4.3.** Y, finalmente, dar cumplimiento a lo previsto por el artículo **64** de la LOIEMH para la Administración General del Estado y para ello, dentro de cada eje se establecen:

- Los **objetivos** a alcanzar
- Las **medidas** previstas para ello
- Los **órganos responsables** de su consecución

Por primera vez el plan incorpora **medidas de carácter transversal** de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado y **medidas específicas** de aplicación en concreto a Ministerios y organismos en particular, algunos de los cuales han querido incluir medidas específicas diseñadas de forma concreta para sus respectivos ámbitos.

Esta posibilidad no supone más que dar cumplimiento a la propia Ley de Igualdad que establece que los Planes de Igualdad deberán abarcar la totalidad de una empresa, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones específicas respecto a determinados ámbitos y centros de trabajo. De esta forma el Plan se ajusta con más precisión a las necesidades y particularidades de cada ámbito, lo que constituye un claro avance en relación con el anterior I Plan de Igualdad.

## **5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan**

El presente Plan será de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en organismos públicos vinculados o dependientes abarcará el período comprendido entre **2015-2016**, sin perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan para la Administración General del Estado, durante la próxima legislatura.

## **6. Diagnóstico de situación.**

Para trabajar en la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, ha sido necesario conocer la situación real existente, es decir, el grado de implantación del I Plan y qué resultados se han logrado con su implantación, con el fin de poder identificar a la vista de los datos obtenidos, qué áreas es preciso mantener, en qué áreas es preciso avanzar y qué áreas nuevas sería preciso incorporar.

Para ello, se realizó un informe de seguimiento del Plan desarrollado, como se ha dicho, por la Dirección General de la Función Pública en estrecha colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y en el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la AGE, cuyos resultados se tendrán en cuenta para elaborar este Plan.

El informe de seguimiento recoge el análisis y los principales resultados de la ejecución del Plan de Igualdad durante los años **2011** y **2012**, teniendo como objetivo fundamental el conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan en su conjunto, así como realizar una valoración de su desarrollo. El informe de evaluación se ha nutrido de:

- La información disponible en la Dirección General de la Función Pública que procede, en su mayor parte de fuentes propias, de la información suministrada por el Registro Central de Personal y por el Instituto Nacional de Administración Pública.
- La información facilitada por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de los distintos Ministerios.
- Los datos recabados por las Unidades de Igualdad y las aportaciones realizadas por las mismas.

Este análisis de situación se ha completado recientemente y específicamente para la elaboración de este Plan, con el diagnóstico cualitativo solicitado por la Dirección General de la Función Pública a cada uno de los Departamentos ministeriales y Organismos Públicos.

### **6.1 Análisis cuantitativo sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en AGE.**

El informe de seguimiento analiza los resultados del I Plan por **ejes y acciones**, para poder detectar los logros y debilidades de dicho Plan. En las siguientes páginas, a través de cada uno de los ejes del anterior Plan de Igualdad, se recogen los principales indicadores que sirven para ofrecer una imagen de la situación en la Administración General del Estado. Igualmente se han incorporado a este análisis los datos a diciembre de 2013 facilitados por el Registro Central de Personal:

Como aproximación al **Eje 1 “profundización en el diagnóstico”**, del anterior Plan, cabe decir que del total de **efectivos existentes en la AGE** (excluido el personal de

Instituciones Sanitarias y Defensa), el **51,3%** corresponde a mujeres y el **48,7%** a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada, casi paritaria.

Por tipos de personal, esta situación equilibrada se reparte de la siguiente forma:

- Respecto del personal funcionario, se mantiene la existencia de un número mayor de mujeres al contar con un 52,7% y con un 47,3% de hombres.
- Respecto al personal laboral, vemos que seguimos contando con un número mayor de hombres que mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 53,3% y el de mujeres un 46,7%

La evolución de esas cifras para el período 2009/2013 puede apreciarse en el Gráfico 1:



Gráfico 1

En cuanto al **Eje 2. "Acceso al empleo público"**. En la Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección que se estructuraba en tres acciones, cabe destacar:

- En cuanto a la primera acción: todas las convocatorias informadas por la Dirección General de la Función Pública incluyen la referencia a la composición numérica distribuida por sexo de los Cuerpos y Escalas objeto de las convocatorias de *personal funcionario*. Esta previsión se cumple igualmente en las convocatorias de acceso a la condición de *personal laboral*.
- La segunda acción pretende garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección. De acuerdo con los datos de la *Dirección General de la Función Pública* la representación de mujeres en la composición de Tribunales y Órganos de selección informados por dicha Dirección General es del **50,3%**. En los procesos selectivos que gestiona el *Instituto Nacional de Administración Pública* se ha respetado, igualmente, la representación equilibrada en la Comisión Permanente de Selección.

- En cuanto a la tercera acción que requiere un análisis interno de impacto de género en las resoluciones definitivas de aspirantes, de los datos facilitados se desprende que en cuanto al **personal funcionario** en **acceso libre** se manifiesta un *equilibrio* entre mujeres y hombres admitidas/os, que solo se rompe en el grupo A2, con un 62,17% de mujeres y en el C2 con un 71,80% de mujeres admitidas. En el caso de los aprobados/as este equilibrio solo es patente en el grupo C1 (superan las pruebas selectivas el 53,20% de las mujeres y un 46,80% de hombres), y en el resto es *mayoritaria la presencia de mujeres*, según se desprende del siguiente Gráfico 2.

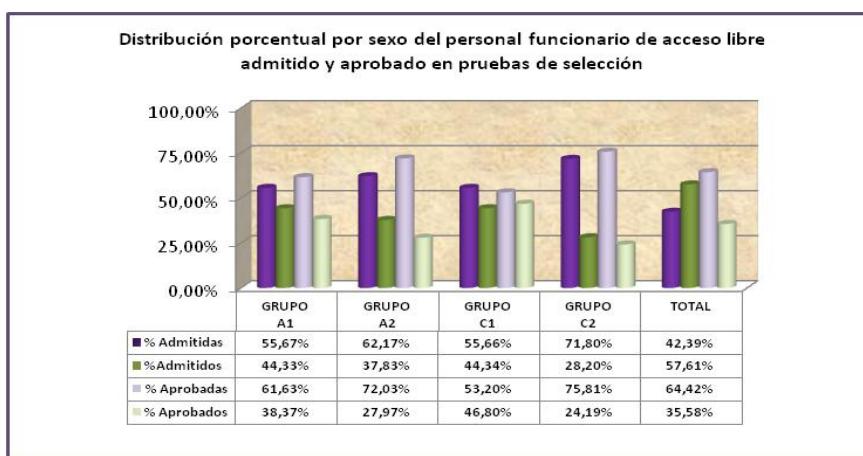


Gráfico 2

En la **promoción interna**, se aprecia una situación de equilibrio respecto a las personas admitidas. Es excepción el grupo C1 en el que las mujeres suponen un 64.15% y los hombres el 35.85%. En relación con las personas aprobadas, hay equilibrio en los grupos A2, siendo mayor el número de mujeres que han aprobado en el grupo A1 y a la inversa ocurre en el grupo C1, en el que hay un mayor número de hombres que han aprobado.

El objetivo del **eje 3 “Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional”** era lograr la igualdad en la carrera profesional promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, con el fin de reducir las desigualdades y desequilibrios, de origen cultural y social, que pudieran producirse en el seno de la AGE. De hecho con la información recabada se constata que no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres. Este eje contaba con cinco acciones dirigidas a:

- Lograr el *equilibrio en la provisión de puestos de trabajo*. Respecto a la ocupación de puestos de *libre designación*, podemos hablar de:
  - Presencia equilibrada, con carácter general (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento)
  - Con las únicas excepciones en los niveles 28 y 30, donde, aún no alcanzándose una participación equilibrada, la presencia de mujeres es

superior al 38 por ciento, prácticamente dentro de los parámetros de distribución equilibrada.

- En los restantes niveles la distribución es paritaria o equilibrada, si bien son mayoría las mujeres en los puestos de libre designación de niveles 15, 17 y 18.
- *Evitar el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo.* Según se recoge en el informe de seguimiento en el 89,47% se han modificado las denominaciones y en un 7,90% se ha modificado parcialmente, y el resto queda por modificar.

El **Eje 4. “Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres”**, incluye el desarrollo de una serie de acciones, nueve en concreto, que respondan a la situación reflejada en el diagnóstico de situación. Se plantea que, si bien el número de beneficiarias y beneficiarios de las acciones formativas de contenido general revela un equilibrio, no es exactamente así entre las personas beneficiarias de los cursos con contenidos relacionados con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación.

En el análisis realizado de los 94 cursos con contenidos en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, dirigidos a personal funcionario y laboral, destaca una presencia de mujeres mayoritaria, especialmente en los grupos C1 y C2 de **Personal Funcionario**, con una presencia altamente superior a los dos tercios del alumnado, lo mismo que en los Grupos 1 y 4 del **Personal Laboral**. Como puede observarse en los siguientes Gráfico 3 y Gráfico 4.

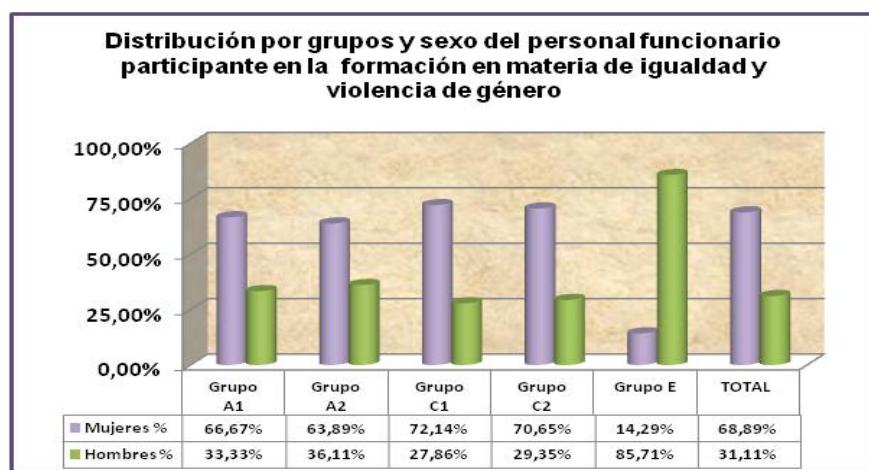


Gráfico 3

**Distribución por grupos y sexo del personal laboral participante en la formación en materia de igualdad y violencia de género**

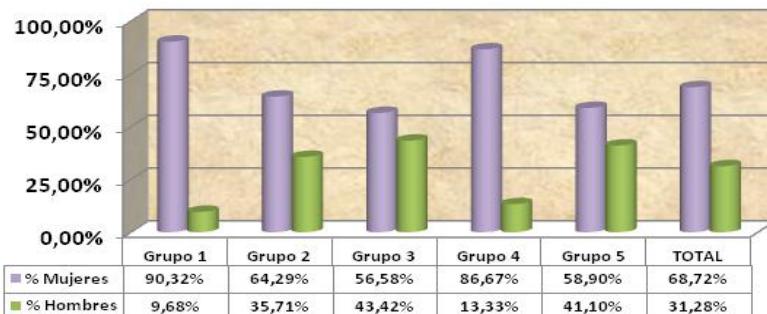


Gráfico 4

Mención especial requiere el Eje 5. “Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”

Este eje contiene seis acciones:

- En el marco de la primera de ellas, sobre las posibilidades y viabilidad de una estructuración más adecuada de la jornada de trabajo en el ámbito de la AGE, cabe destacar las novedades introducidas en los últimos años en materia de conciliación y de la flexibilidad horaria en el seno de la AGE:
  - a) *Medidas para los empleados y empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad, que disponen de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo (esta posibilidad se limitaba con anterioridad a los empleados y empleadas públicas que tuvieran a su cargo hijos con discapacidad)*
  - b) *En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones (esta posibilidad se limitaba a los niveles iguales o inferiores al 26)*
  - c) *Incluye medidas de flexibilidad para que el personal funcionario pueda distribuir sus vacaciones y días de permiso.*

Por otro lado, el informe contiene tablas en las que puede observarse el balance del disfrute de permiso para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por el conjunto de empleados públicos durante 2011 y 2012 en la AGE, diferenciando entre mujeres y hombres. De los datos facilitados, *puede verse el progresivo incremento del*

acceso de hombres a permisos por motivos de conciliación, principalmente cuando se trata de **permisos retribuidos**:

- Destaca entre el **personal funcionario los permisos de paternidad**, con un incremento de 769 permisos utilizados por hombres lo que supone (167,90%), respecto de los concedidos inicialmente.
- **Flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años** con un incremento absoluto de 603 permisos (87,77%).

*El porcentaje de hombres que disfrutan de permisos disminuye cuando implica su disfrute una reducción de las retribuciones.*

En cuanto al **personal laboral** se ha producido también un incremento, aunque no tan notorio como ocurre con el personal funcionario, así el permiso de paternidad alcanza en un 68,52%.

Los siguientes gráficos (Gráfico 5 y Gráfico 6) nos muestran cómo desde la elaboración del diagnóstico inicial que sirvió de base para la elaboración del primer Plan de Igualdad, los porcentajes totales de mujeres y hombres que disfrutaron permisos retribuidos se han acercado al equilibrio durante el periodo 2011 y 2012.

En el Gráfico 5 podemos ver la distribución porcentual de los permisos retribuidos disfrutados por funcionarias y funcionarios durante el periodo señalado. Antes de 2011 el porcentaje de mujeres era de un 70,72% y el de hombres el 29,28%, y en 2011 y 2012 el porcentaje de mujeres es del 60,62% y el de hombres el 39,38%, produciéndose por tanto un incremento de más de un 10% de hombres que han solicitado estos permisos.

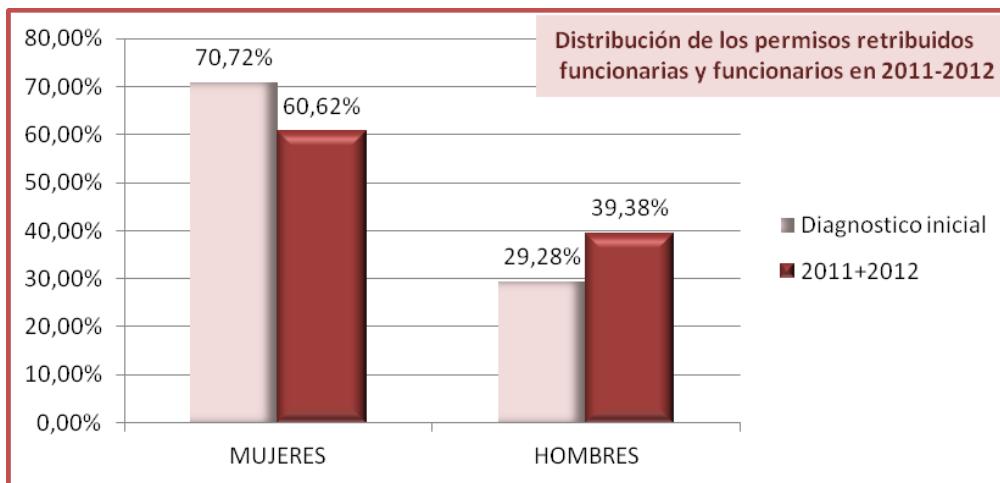


Gráfico 5

El siguiente Gráfico 6, nos muestra la distribución porcentual del personal laboral por sexo de los permisos retribuidos en el mismo periodo de tiempo, en el que podemos ver que se ha producido también un incremento de casi un 9% de hombres que han solicitado permisos retribuidos, es decir, antes de 2011 había 63,11% de mujeres y 36,89% de hombres y en 2011-2012 el 36,89% son mujeres y un 45,66% hombres.

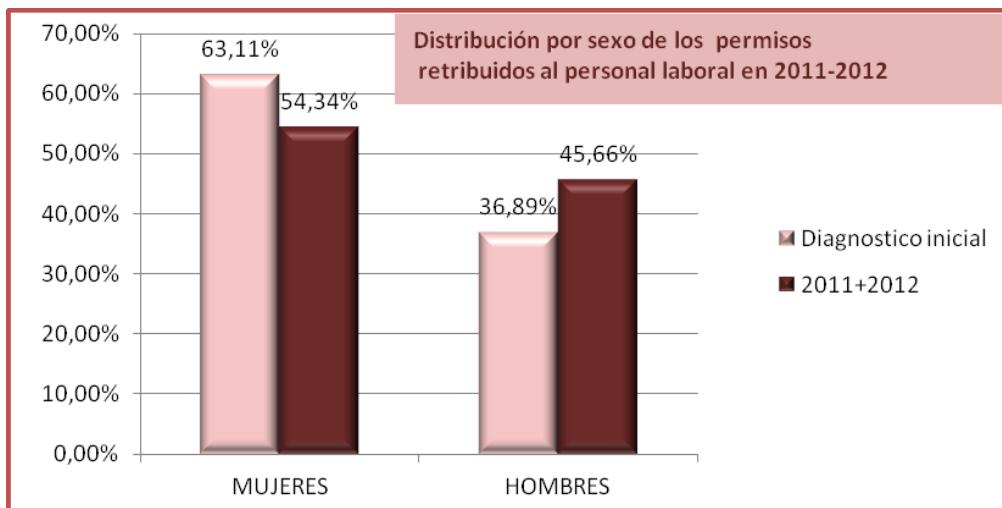


Gráfico 6

- En cuanto a los permisos no retribuidos, se puede apreciar que tanto en personal funcionario como laboral hay una persistencia de brecha de género en su utilización que ha variado escasamente desde la fecha del diagnóstico inicial hasta los años 2011 y 2012.
- En lo que respecta a la realización de acciones específicas para promover la *corresponsabilidad* entre hombres y mujeres en la AGE, los datos facilitados muestran que un 10% de ellos han desarrollado acciones de información, formación y sensibilización para la promoción de la corresponsabilidad.
- Por último, sobre la acción 6, se recoge que el permiso de paternidad de los empleados públicos es homogéneo en las Administraciones Públicas.

En lo que respecta al **Eje 6. “Situaciones de especial protección”**. La primera acción señala que se elaborará un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de *acoso sexual* y *acoso por razón de sexo*. Dicho Protocolo fue elaborado y aprobado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que acordó la aprobación y publicación del acuerdo de **27 de julio de 2011** de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Del examen de los datos facilitados se desprende que 23 centros directivos han adaptado el Protocolo para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La aplicación de dicho Protocolo ha sido desigual. Se ha aplicado en 5 departamentos, el 21,74%. Pero no se dispone de información sobre los casos aplicados, del tipo de actuaciones desarrolladas ni de la naturaleza del acoso.

En cuanto a la acción sobre el establecimiento de un *protocolo de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género*, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda

o custodia, para la AGE, de los datos recabados y facilitados por las distintas Unidades de Igualdad, se han elaborado tres protocolos para estos supuestos. Sin embargo, 34 centros señalan que no han elaborado Protocolos específicos en esta materia. Las causas de esta situación podrían estar relacionadas con: la falta de información sobre las necesidades a cubrir; la importancia de elaborar herramientas para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género o bien que, en el momento de la entrega de las fichas para el seguimiento, no se había iniciado el proceso de elaboración del protocolo.

Por último, se han elaborado medidas para garantizar la protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género y de cualquier persona que esté bajo su guarda y custodia en 9 centros directivos. Estas medidas se refieren a la protección de los datos personales de las víctimas de violencia de género y datos referentes a su destino.

Una de las conclusiones que habrá de tenerse en cuenta y preverse en el II Plan de Igualdad es, precisamente, la necesidad de *avanzar en ambos aspectos*, pues los resultados obtenidos hasta el momento, han sido modestos. Así debería:

- Dotarse al protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo del *rango legal adecuado*, pues si bien dicho protocolo se aprobó mediante un acuerdo de la Mesa General de Negociación, la Ley de Igualdad prevé la elaboración de un *Real Decreto*. Real Decreto que impulsaría su efectiva aplicación e implantación.
- Elaborarse un protocolo general aplicable al conjunto de la AGE para facilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género, pues dicho protocolo sólo existe, hoy día, en ámbitos muy concretos.

Por último, el **Eje 7 “Retribuciones”**, el I Plan de Igualdad tenía una única acción que encomendaba realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que percibieran las empleadas y empleados públicos.

Los datos facilitados, permiten percibir que entre el personal funcionario, hay más mujeres que hombres perciben complementos variables (58.02%), pero al no tenerse información adicional sobre el tipo de complemento, ni sobre su consolidación o su relación con el puesto de trabajo, no se pueden extraer conclusiones respecto a las causas por las que las mujeres perciben más y si ello puede ser motivo de diferencias por razón de sexo en las retribuciones.

## 6.2 Análisis cualitativo

A fin de completar el informe de situación, la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, en la reunión del 4 de febrero de 2014, acordó llevar a cabo un diagnóstico cualitativo, para lo que la Dirección General de la Función Pública remitió una encuesta a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de los distintos

Ministerios para poder completar el análisis de la situación en la Administración General de Estado.

Con la información recabada de los diferentes Departamentos Ministeriales, el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, colaboró con la Dirección General de la Función Pública en la elaboración de un diagnóstico cualitativo en junio de 2014. En las páginas siguientes se analizarán los principales aspectos de dicho diagnóstico, cuyos resultados se han tenido en cuenta en la elaboración del presente Plan. Las cuestiones analizadas han sido las siguientes:

- *Comisiones Delegadas de Igualdad*
- *Acciones de formación, información o sensibilización de las empleadas y empleados públicos, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*
- *Medidas que modifican patrones tradicionales de conciliación*
- *Situaciones de especial protección*
- *Instrumentos que favorezcan la igualdad*
- *Colectivos específicos*

a) La primera de las cuestiones abordadas se refiere al funcionamiento y la actividad de las **Comisiones Ministeriales Delegadas de Igualdad**. Según los datos recabados, se han constituido un total de **catorce Comisiones Delegadas**, en doce departamentos (todos excepto el Ministerio de Asuntos Exteriores), en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el Instituto Geológico Minero de España (IGME) y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). Dos de estas comisiones se constituyeron en 2009, nueve en 2011, una en 2012, dos en 2013 y dos en 2014.

Entre enero y marzo de 2014, se reunieron las Comisiones Delegadas de igualdad con motivo de la **elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE**, en todos los ministerios (salvo en el Ministerio Asuntos Exteriores, en el SEPE y en el CSIC). Además en el mes de julio lo hizo la Comisión Delegada de Igualdad del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. En todas las reuniones se contó con la participación de las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales.

b) También se consideró necesario disponer de información sobre las acciones llevadas a cabo en relación con la **formación, información y sensibilización de las empleadas y empleados públicos** en los distintos Departamentos u organismos, **en materia de igualdad de oportunidades**. La información recibida indica que en casi todos los Departamentos se llevaron a cabo, durante el año 2013, **acciones de formación, información o sensibilización en materia de igualdad de oportunidades**. Destacan de manera especial el Instituto Nacional de Estadística (9 acciones), Instituciones Penitenciarias (15 acciones), Ministerio de Defensa (12 acciones), Ministerio de Presidencia (13 acciones) y Seguridad Social (10 acciones).

Como datos generales destacar que a los cursos formativos asistieron 1747 personas, 1260 mujeres y 487 hombres (72% mujeres y 28% hombres).

Los cursos han tenido diversas temáticas, entre ellas: *Igualdad de género, Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Medidas para prevenir el acoso sexual o laboral: Violencia de género, Políticas de igualdad, Utilización del lenguaje no sexista y otras materias como conciliación, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y discapacidad, etc.*

En cuanto a la **inclusión de materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género en las convocatorias de los distintos procesos selectivos**, nos remitimos a datos del *Informe de seguimiento del "I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos*.

Igualmente del informe de seguimiento de evaluación referido, se desprende que, durante el periodo que abarca los años 2011 y 2012 asistieron a los cursos formativos en materias relaciona con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un total de 2740 personas, de las cuales 1887 fueron mujeres (68,87%) y 853 fueron hombres (31,13%).

Se aprecia que en los datos referidos al 2013, disminuye el número de participantes a la formación de igualdad, al mismo tiempo que se incrementa el porcentaje de participación de mujeres y la disminución de la participación de los hombres.

Así mismo, durante 2013 se ha incluido módulos de igualdad en **acciones formativas de más de veinte horas** en diversos Ministerios y organismos.

Otro de los aspectos formativos que se ha analizado es la promoción de la **participación de las mujeres en cursos específicos que favorezcan su acceso a puestos de responsabilidad**. Este tipo de acciones, según datos de 2013, solo se han impartido en los Ministerios de Industria, Energía y Turismo, Presidencia, Defensa y Economía y Competitividad.

Asimismo, en el Informe de seguimiento se destaca el programa de Directivos Públicos desarrollado por el Instituto Nacional de la Función Pública (INAP) que pretende contribuir a la mejora de la gestión pública, perfeccionando la capacitación de las personas que desempeñan puestos de responsabilidad, potenciando la formación en aquellas competencias profesionales que exige el desarrollo de la Dirección Pública. En las convocatorias de acceso a las diferentes acciones formativas, de acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, se otorgará preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas.

Con respecto a las **acciones formativas generales contratadas por los ministerios**, los datos recabados para el año 2013 indican que se ha avanzado en relación a la inclusión de criterios o cláusulas para promover contratación con empresas que cumplan medidas de promoción de la igualdad, que se han incorporado en la contratación de la Seguridad Social, de Instituciones Penitenciarias, del Boletín Oficial del Estado (BOE), en el Ministerio de Presidencia, en el Instituto de

Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y en el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC).

En cuanto a los **criterios o cláusulas para promover contratación** con empresas que favorezcan la contratación de determinados colectivos como *personas con discapacidad* o en *riesgo de exclusión social*, se han incorporado en la contratación de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en Instituciones Penitenciarias, en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en el Ministerio de Defensa, en la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), el BOE, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS), el ICAC, el Centro de Investigaciones Energéticas, Medio ambientales y Tecnológicas (CIEMAT), Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), en el IAC y la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Los criterios o cláusulas para promover contratación con *empresas que favorezcan la Responsabilidad Social Corporativa*, el *respeto al medio ambiente* u otros fines análogos, se han incorporado en la contratación del Ministerio de Industria, Energía, y Turismo, en la de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ISHT), de la AEPD, del ICAC, del CIEMAT, del IAC y la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

- c) Otro de los aspectos contemplados en la encuesta es el relativo a **medidas para modificar patrones tradicionales de conciliación**, y según la información recibida, en el año 2013 solo en algunos Departamentos ministeriales y Organismos se han desarrollado acciones de este tipo (como en los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, de Presidencia, de Defensa, de Educación, Cultura y Deporte, junto con el CIEMAT o el BOE).

La encuesta pone de manifiesto que se ha empezado a incorporar la realización de novedosas iniciativas para favorecer la corresponsabilidad:

- *En cuanto a acciones informativas para promover la corresponsabilidad, se han dado en algunos departamentos como en Presidencia, Defensa y Empleo y Seguridad Social.*
- *En relación a las acciones formativas para promover la corresponsabilidad, se han dado departamentos como Presidencia, Defensa, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el ISM y el INE.*
- *Por lo que se refiere a las acciones de sensibilización para promover la corresponsabilidad, se han desarrollado en Presidencia, Defensa, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y en el ISM.*

Por último, **acciones para incentivar que las trabajadoras cedan parte de su permiso de maternidad**, han empezado a producirse en algunos departamentos, como Defensa y Presidencia y se ha dado publicidad a esta materia en la Intranet del Organismo Público Patrimonio Nacional (aspectos normativos, información para su aplicación y orientación para favorecer su solicitud).

También se ha solicitado información sobre las **actuaciones llevadas a cabo para favorecer un uso más racional del tiempo para facilitar la conciliación**

Como datos significativos en relación a las actuaciones llevadas a cabo en 2013, conviene señalar que se han desarrollado medidas de Teletrabajo o la utilización de nuevas tecnologías como medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ministerio del Interior, Industria, Energía y Turismo, Justicia, Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y Asuntos Exteriores y Cooperación. En total se han puesto en marcha 40 experiencias en estos Ministerios, en las que han participado 1087 personas de las que más del 60% (656) han sido mujeres y el resto (431) hombres.

En Departamentos como Interior, Presidencia, Justicia y Educación Cultura y Deporte y en algunos organismos [SS, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Mutualidad General Judicial (MUGEJU), Centro de Estudios Jurídicos (CEJ), AEPD, INE, ICAC, IEO, ISCIII y CSIC] se han puesto en marcha **otras medidas para favorecer la conciliación y la rationalización de horarios**, (corte del suministro eléctrico a horas determinadas, apertura o cierre de centros de trabajo a una hora concreta, introducción de altas cotas de flexibilidad para favorecer la conciliación, dentro de los límites establecidos en la normativa aplicable en materia de jornada y horario de trabajo, creación de buzones de sugerencias, etc.)

- d) Otro de los aspectos que se han contemplado es el relativo a **situaciones de especial protección** que según los datos recibidos se han desarrollado las siguientes actuaciones:

El **Protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 27 de julio de 2011, ha sido adaptado en diferentes Ministerios: Presidencia, Justicia, Educación, Cultura y Deporte, Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y Asuntos Exteriores y Cooperación y en organismos [CEJ, INE, ICAC, CIEMAT, IAC, ISCIII, Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), IEO, Instituto Geológico y Minero de España (IGME), y CSIC].

Por otra parte, sólo dispone de **protocolo** específico para supuestos de **movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género** el Ministerio de Asuntos Exteriores, lo que no impide que se favorezca la misma, y se produzcan los supuestos de **movilidad de víctimas de violencia de género** en diferentes unidades en cumplimiento de la normativa vigente, movilidades que se han producido en el INSS, en el Ministerio del Interior, en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y en el propio Ministerio de Asuntos Exteriores.

Asimismo, se han puesto en marcha **medidas para garantizar la protección de la intimidad de las víctimas y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia** en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Interior, Presidencia, Asuntos Exteriores y en el INSS. El Ministerio de Defensa no aporta datos de supuestos de movilidad, pero sí ha puesto en marcha medidas para asegurar la confidencialidad.

También han tomado **medidas para la intervención de otras situaciones de especial protección** en el Ministerio de Asuntos Exteriores, en el BOE y en el ISM.

e) Además se recabo información sobre **instrumentos que favorezcan la igualdad**, y a este respecto hay que señalar que se han desarrollado algunas iniciativas como

- La creación de un **Buzón de sugerencias en materia de igualdad** en Ministerios como Hacienda y Administraciones Públicas; Presidencia; Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Defensa o en el IAC.
- La creación de una **sección específica para favorecer la información** en materia de igualdad en buena parte de los departamentos ministeriales.
- La puesta en marcha de otros instrumentos que favorezcan la comunicación en materia de igualdad, como en el Ministerio del Interior con un apartado específico de igualdad en la Escuela Virtual del ministerio, en el Ministerio de Defensa a través de la Web del Observatorio Militar de Igualdad y de su teléfono de información o en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte “educando en femenino” en el portal intercambia.

f) Por último, se ha recabado también información sobre **colectivos específicos**, en concreto del **personal laboral en el exterior** y tenemos que señalar que gran parte de los departamentos disponen de cuerpos o colectivos específicos, dependientes de la Administración General del Estado en el exterior.

De los datos recibidos se desprende que prestan servicio en el exterior un total de **7094 efectivos** de los que **3722 el 52% son mujeres y 3372 el 48% son hombres**, luego de acuerdo con la Ley Orgánica de Igualdad podemos decir que existe una situación equilibrada en cuanto a la composición de dichas cifras.

Hay colectivos que pertenecen a determinados departamentos como el Ministerio de Justicia o el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, tienen un perfil específico y se dan, por tanto, algunas **situaciones específicas de especial atención** en cuestiones de igualdad de oportunidades. Situaciones que también se producen en:

- Colectivos donde las mujeres están menos representadas, como en las *Fuerzas Armadas*, en las *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado* y en determinados puestos de la Administración, como en el *personal de Oficios y mantenimiento*.
- En otros colectivos, como entre los Inspectores de Pesca por las largas jornadas y condiciones penosas que hacen especialmente difícil la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Entre las mujeres científicas en CSIC y, en general entre las mujeres científicas e investigadoras de los organismos públicos de Investigación.

Todas estas situaciones, así como el resto de la información contenida en los estudios realizados será preciso tenerlas en cuenta, no sólo en el diseño del II Plan de Igualdad de la AGE, sino también en el momento de su implantación, seguimiento y evaluación.

## **7. Objetivos, ejes de actuación y medidas del II Plan de Igualdad**

Este plan tiene como objetivo general seguir impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de

trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando al mismo tiempo, los nuevos enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Desde el punto de vista de las acciones adoptadas, este plan incluye un significativo reforzamiento de medidas que ya se vienen realizando y cuya evaluación ha puesto sobre la mesa resultados muy positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el Plan da cobijo a medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación, novedosas herramientas o vías para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

Igualmente con este plan se pretende finalizar el cumplimiento de los compromisos contraídos en el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

## Ejes y medidas.

Para el logro de estos retos y objetivos, se articulan *siete ejes de actuación*, en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzarlos. Siendo estos ejes los siguientes:

- Eje 1. Acceso al empleo público*
- Eje 2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional*
- Eje 3. Formación, información y sensibilización*
- Eje 4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral*
- Eje 5. Retribuciones*
- Eje 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección*
- Eje 7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos*

Cada uno de estos ejes contiene una serie de **objetivos** y las **medidas** que se establecen para alcanzarlos. Estas medidas están diferenciadas, a su vez, en medidas **transversales** dirigidas a todos los Ministerios y medidas **específicas** propuestas por los distintos Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos adscritos, y de exclusiva aplicación en los mismos.

**Todas las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales y la dotación económica disponible en los Departamentos y Organismos Públicos competentes, sin incremento de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal al servicio de la Administración General del Estado.**

## **EJE 1.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**

En la Administración General del Estado el acceso al empleo público no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de *capacidad, mérito e igualdad*. Este eje tiene por **objetivo “prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público”**.

El eje 1 incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

### **1.1 Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado:**

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público, requiere actuaciones que faciliten la inclusión e integración transversal de la igualdad de oportunidades para garantizar los principios de igualdad y participación equilibrada en el acceso al empleo, en la composición de los tribunales y órganos de selección y en los programas selectivos.

**1.-** El expediente de todas las convocatorias que se reciban en la AGE, remitido por los órganos convocantes a la Dirección General de la Función Pública para su autorización, deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria.

**2.-** Se continuará promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

**3.-** Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.

**4.-** La Dirección General de la Función Pública, asegurará en el trámite de autorización, y a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.

**5.-** En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro en materia de violencia de género.

**6.-** Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos

selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurran dichas situaciones.

**1.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Ministerios:****MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

**E.1.-** El Instituto Nacional de Administración Pública velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad en relación con las funciones que desarrolla en materia de selección de personal.

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

**E.2.-** El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte promoverá el establecimiento de medidas que favorezcan que las personas que accedan a la función pública docente, en las enseñanzas no universitarias, tengan la formación suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

**1.3. Ficha de síntesis del Eje 1:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 1:"ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO"****Objetivo: "prevenir la discriminación por razón de sexo en el empleo público"**

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
1.- El expediente de todas las convocatorias que se reciban en la AGE, remitido por los órganos convocantes a la Dirección General de la Función Pública para su autorización, deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Todos los Ministerios, Organismos y Agencias convocantes<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li></ul>
2.- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)</li></ul></li><li>✓ Todos los Ministerios, Organismos y Agencias convocantes<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.</li></ul></li></ul>
3.- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes.<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías</li></ul></li></ul>

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p>4.- La Dirección General de la Función Pública, asegurará en el trámite de autorización, y a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.</p> <p>5.- En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes.</li><li>✓ Subsecretarías</li></ul>
<p>6.- Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes.</li><li>✓ Subsecretarías</li></ul>
<b>Medidas específicas</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p>E.1. El Instituto Nacional de Administración Pública velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad en relación con las funciones que desarrolla en materia de selección de personal.</p> <p>E.2. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte promoverá el establecimiento de medidas que favorezcan que las personas que accedan a la función pública docente, en las enseñanzas no universitarias, tengan la formación suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte</li></ul>

## **EJE 2.- IGUALDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL**

La carrera profesional en la Administración General del Estado está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad manifestándose principalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna. Los procedimientos constitucionales mencionados se llevan a cabo mediante su adecuada aplicación, prestando especial atención a las forma de provisión y acceso de aquellos puestos de trabajo más relevantes para la organización, por ello se debe ahondar, desde la perspectiva de la igualdad, en el concurso y la libre designación.

En cuanto a la promoción interna, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional en el supuesto que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, será necesario adoptar las medidas adecuadas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

Este eje tiene por objetivo ***"asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público"***, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad para reducir las desigualdades y desequilibrios de origen cultural y social que pudieran darse en el seno de la AGE.

Para conseguir el objetivo propuesto se plantean las siguientes medidas:

### **2.1 Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado.**

- 7.- En los puestos de trabajo convocados a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- 8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.
- 9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

- 10.-** En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista.
- 11.-** La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 12.-** La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.
- 13.-** Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
- 14.-** Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.

## **2.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Ministerios:**

### **MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

**E.3.-** En los puestos de trabajo, que el Ministerio de la Presidencia convoque a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

**E.4.-** El Organismo Público Patrimonio Nacional promoverá la participación de las empleadas públicas en cursos en materias propias de oficios y mantenimiento, en los que exista determinados puestos profesionales con baja representación femenina, de manera que cuenten con la formación teórica y práctica necesaria para participar en condiciones de igualdad en los procesos de promoción interna.

### **MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD**

**E.5.-** El Instituto de Astrofísica de Canarias fomentará la participación de las mujeres como personas expertas en organizaciones nacionales e internacionales (IAC).

**E.6.-** El Instituto de Astrofísica de Canarias realizará un diagnóstico de la situación de las investigadoras en el IAC y sus dificultades para seguir la carrera investigadora.

**E.7.-** El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.

**E.8.-** El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) como gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES), incorporará la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.

**E.9.-** El Instituto de Salud Carlos III instará al órgano Competente para que los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la AES cumplan la normativa sobre paridad.

#### **MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

**E.10.-** El Instituto de Estudios Fiscales realizará proyectos de investigación relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

**2.3. Ficha síntesis del Eje 2:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 2: "IGUALDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL"**

**Objetivo:** "*asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público*"

<b>Medidas Transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
7.- En los puestos de trabajo convocados a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. ● Subsecretarías
8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.	✓ Órganos Directivos de los Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. ● Subsecretarías
9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. ● Subsecretarías.
10.- En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ● Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos ○ Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas

Medidas Transversales	Agentes responsables
<p><b>11.-</b> La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la AGE</li><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li><li>✓ Responsables de PRL de los distintos Ministerios, Organismos y Agencias.</li></ul>
<p><b>12.-</b> La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li></ul>
<p><b>13.-</b> Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado-de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul></li><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública</li></ul></li></ul></li></ul>
<p><b>14.-</b> Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública(INAP)</li><li>○ Dirección General de la Función Pública</li></ul></li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul></li></ul>

Medidas Específicas	Agentes responsables
<p><b>E.3.-</b> En los puestos de trabajo, que el Ministerio de la Presidencia convoque a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia.</p>
<p><b>E.4.-</b> El Organismo Público Patrimonio Nacional promoverá la participación de las empleadas públicas en cursos en materias propias de oficios y mantenimiento, en los que exista determinados puestos profesionales con baja representación femenina, de manera que cuenten con la formación teórica y práctica necesaria para participar en condiciones de igualdad en los procesos de promoción interna.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia. ● Patrimonio Nacional</p>
<p><b>E.5.-</b> El Instituto de Astrofísica de Canarias fomentará la participación de las mujeres como personas expertas en organizaciones nacionales e internacionales (IAC).</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad. ● Instituto de Astrofísica de Canarias</p>
<p><b>E.6.-</b> El Instituto de Astrofísica de Canarias realizará un diagnóstico de la situación de las investigadoras en el IAC y sus dificultades para seguir la carrera investigadora.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad. ● Instituto de Astrofísica de Canarias</p>
<p><b>E.7.-</b> El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad. ● Instituto de Salud Carlos III</p>

<b>Medidas Específicas</b>	<b>Agentes responsables</b>
capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.	
<b>E.8.-</b> El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) como gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES), incorporará la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.	<input checked="" type="checkbox"/> Ministerio de Economía y Competitividad. ● Instituto de Salud Carlos III
<b>E.9.-</b> El Instituto de Salud Carlos III instará al órgano Competente para que los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la AES cumplan la normativa sobre paridad	<input checked="" type="checkbox"/> Ministerio de Economía y Competitividad. ● Instituto de Salud Carlos III
<b>E.10.-</b> El Instituto de Estudios Fiscales realizará proyectos de investigación relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.	<input checked="" type="checkbox"/> Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ● Secretaría de Estado de Hacienda. ○ Instituto de Estudios Fiscales

### **EJE 3.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En paralelo se hace necesario informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad y contribuir a la aplicación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Este eje tiene como **objetivo:** *"sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad"*.

El eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

#### **3.1. Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado:**

- 15.-** Se incluirá un modulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.
- 16.-** La Administración General del Estado fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- 17.-** La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- 18.-** La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- 19.-** Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.
- 20.-** Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a

aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.

**21.-** Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.

**22.-** Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

**23.-** Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.

**24.-** Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.

**25.-** Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.

**26.-** Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

**27.-** Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**28.-** Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.

**29.-** La Dirección General de la Función pública confeccionará un tríptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo el personal de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

### **3.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Ministerios:**

#### **MINISTERIO DE JUSTICIA**

**E.11.-** El Ministerio de Justicia realizará acciones divulgativas específicas, a través de intranet, en el espacio de igualdad sobre la normativa existente, el

plan estratégico, planes de igualdad y protocolos: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

**E.12.-** El Ministerio de Justicia realizará jornadas sobre igualdad de oportunidades y protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

#### **MINISTERIO DE DEFENSA**

**E.13.-** El Ministerio de Defensa realizará actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como sobre las medidas adoptadas en la AGE para la consecución de este objetivo.

#### **MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

**E.14.-** El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas diseñará acciones formativas que potencien pautas que eliminen prejuicios a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.

**E.15.-** El Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) elaborará un Plan de Formación en materia de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

#### **MINISTERIO DEL INTERIOR**

**E.16.-** La Dirección General de Tráfico realizará acciones de sensibilización del personal de la D.G.T.: elaboración de un test de satisfacción sobre la aplicación de las medidas de igualdad (DGT).

**E.17.-** El Ministerio del Interior reservará un espacio en INTRANET y en la Escuela Virtual para informar sobre Igualdad de trato y no discriminación, marco jurídico, planes de igualdad, violencia de género y conciliación.

#### **MINISTERIO DE FOMENTO**

**E.18.-** El Ministerio de Fomento realizará una acción informativa a todo el personal a través de Intranet, en igualdad y violencia de género.

**E.19.-** El Ministerio de Fomento Incluirá en el Área de Igualdad un enlace de datos estadísticos en el Departamento desagregados por sexos y la evolución histórica desde 2005.

**E.20.-** El Ministerio de Fomento incluirá un módulo de igualdad en todos los cursos que tengan una duración superior a veinte horas.

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

**E.21.-** El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una Oferta formativa MENTOR incorporando imágenes de mujeres en la información específica de cursos sobre puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.

**E.22.-** La Biblioteca Nacional de España incrementará el número de datos desagregados por sexo en su memoria anual sobre presencia en acciones formativas por colectivos, niveles y categorías profesionales (BNE).

**E.23.-** El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte desarrollará el proyecto *"Patrimonio en femenino"* iniciado en 2011 (*Catálogo digital sobre temas específicos de la vida pública y privada de las mujeres en sociedades presentes y pasadas*).

**E.24.-** El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una publicación periódica de los *"Premios IRENE: la paz empieza en casa"*, destinados a sensibilizar a la sociedad española y a la comunidad educativa en la prevención desde la educación de la violencia de género.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

**E.25.-** El Ministerio de Industria, Energía y Turismo creará un **espacio de igualdad en la intranet** que comprenda todos los sitios de interés en materia de igualdad: enlaces al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, futuro Buzón de sugerencias de la SEAP, enlaces a empresas o entidades comprometidas con la Igualdad, etc., así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle de ámbito Departamental, que tenga por objeto la Igualdad.

**E.26.-** El Ministerio de Industria, Energía y Turismo realizará el Proyecto formativo *"INTEGRAME"*, en materia de igualdad de oportunidades.

**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

**E.27.-** El Ministerio de la Presidencia elaborará un tríptico de sensibilización e información en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, para su entrega en el momento de la incorporación de las empleadas y empleados públicos en el Departamento.

**E.28.-** La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado celebrará Jornadas de sensibilización e información sobre protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo (AEBOE).

**E.29.-** El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un seminario en el que se abordará la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y su visibilidad política y en el que se analizará las resistencias

al cambio en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  
Título: "Mujer y Poder. El papel de las mujeres presidentas en América Latina."

**E.30.-** El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un foro de debate sobre "Grupos vulnerables: decisiones sobre género" en el marco de unas Jornadas sobre los 35 años de funcionamiento de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

**E.31.-** El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales editará en 2015 tres libros:

- 1.- "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas".
- 2.- "Derecho antidiscriminatorio"
- 3.- "La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos".

#### **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

**E.32.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, llevará a cabo la difusión a través de intranet de la Guía de Buenas prácticas para el cumplimiento de sus responsabilidades garantes del derecho de igualdad.

**E.33.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista.

#### **MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN**

**E.34.-** El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación realizará una actividad formativa para facilitar el conocimiento y desarrollo de la igualdad de género en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración.

#### **MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD**

**E.35.-** El Ministerio de Economía y Competitividad realizará sesiones formativas de difusión y sensibilización sobre el Plan de Igualdad y de los Programas Europeos de Investigación e Innovación de la integración de género, destinadas a unidades y organismos dependientes de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

**E.36.-** El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) formará al personal directivo, responsables de proyectos, personal investigador, y personal que evalúa y/o tutoriza en temas de perspectiva de género en igualdad.

**E.37.-** El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la página

web del CIEMAT y publicará los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras .

**E.38.-** El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) publicará para su difusión y sensibilización en todas sus webs los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.

**E.39.-** El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.

**3.3. Ficha síntesis del Eje 3:  
TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 3:"FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN"**

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<b>15.- Se incluirá un modulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.</b>	✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. ● Subsecretarías.
<b>16.- La Administración General del Estado fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.</b>	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. ● Subsecretarías. ○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ● Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ○ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género
<b>17.- La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</b>	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ INAP (Órgano gestor en la AFEDAP).
<b>18.- La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</b>	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. ○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades.

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p><b>19.-</b> Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul>
<p><b>20.-</b> Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul> <p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul> <p>✓ Secretario de Estado de Hacienda.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Agencia Estatal de Administración Tributaria.</li></ul>
<p><b>21.-</b> Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul> <p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Hacienda<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de Estudios Fiscales (IEF)</li></ul></li></ul>
<p><b>22.-</b> Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul>

Medidas transversales	Agentes responsables
herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</li></ul></li><li>● Secretaría de Estado de Hacienda<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de Estudios Fiscales (IEF)</li></ul></li></ul>
<b>23.-</b> Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades</li></ul></li></ul>
<b>24.-</b> Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Secretaría de Estado de Hacienda<ul style="list-style-type: none"><li>○ Agencia Estatal de Administración Tributaria</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias.<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías</li></ul></li></ul>
<b>25.-</b> Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades</li></ul></li></ul>

Medidas transversales	Agentes responsables
<p><b>26.-</b> Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul></li></ul>
<p><b>27.-</b> Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul></li></ul>
<p><b>28.-</b> Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Subsecretarías</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades</li></ul></li></ul></li><li>✓ Organizaciones Sindicales</li></ul>
<p><b>29.-</b> La Dirección General de la Función pública confeccionará un tríptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo el personal de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública</li></ul></li></ul></li></ul>

Medidas específicas	Agentes responsables
<p><b>E.11.-</b> El Ministerio de Justicia realizará acciones divulgativas específicas, a través de intranet, en el espacio de igualdad sobre la normativa existente, el plan estratégico, planes de igualdad y protocolos: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>✓ Ministerio de Justicia.</p>
<p><b>E.12.-</b> El Ministerio de Justicia realizará jornadas sobre igualdad de oportunidades y protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>✓ Ministerio de Justicia.</p>
<p><b>E.13.-</b> El Ministerio de Defensa realizará actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como sobre las medidas adoptadas en la AGE para la consecución de este objetivo.</p>	<p>✓ Ministerio de Defensa.</p>
<p><b>E.14.-</b> El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas diseñará acciones formativas que potencien pautas que eliminen prejuicios a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública ○ Instituto Nacional de Administraciones Públicas</p>
<p><b>E.15.-</b> El Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) elaborará un Plan de Formación en materia de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ○ Instituto Nacional de Administraciones Públicas</p>
<p><b>E.16.-</b> La Dirección General de Tráfico realizará acciones de sensibilización del personal de la D.G.T.: elaboración de un test de satisfacción sobre la aplicación de las medidas de igualdad.</p>	<p>✓ Ministerio del Interior. ○ Dirección General de Tráfico</p>
<p><b>E.17.-</b> El Ministerio del Interior reservará un espacio en INTRANET y en la Escuela Virtual para informar sobre Igualdad de trato y no discriminación, marco jurídico,</p>	<p>✓ Ministerio del Interior.</p>

Medidas específicas	Agentes responsables
planes de igualdad, violencia de género y conciliación.	
<b>E.18.-</b> El Ministerio de Fomento realizará una acción informativa a todo el personal a través de Intranet, en igualdad y violencia de género.	✓ Ministerio de Fomento.
<b>E.19.-</b> El Ministerio de Fomento Incluirá en el Área de Igualdad un enlace de datos estadísticos en el Departamento desagregados por sexos y la evolución histórica desde 2005.	✓ Ministerio de Fomento.
<b>E.20.-</b> El Ministerio de Fomento incluirá un módulo de igualdad en todos los cursos que tengan una duración superior a veinte horas.	✓ Ministerio de Fomento
<b>E.21.-</b> El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una Oferta formativa, MENTOR, incorporando imágenes de mujeres en la información específica de cursos sobre puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
<b>E.22.-</b> La Biblioteca Nacional de España incrementará el número de datos desagregados por sexo en su memoria anual sobre presencia en acciones formativas por colectivos, niveles y categorías profesionales.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. ○ Biblioteca Nacional de España
<b>E.23.-</b> El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte desarrollará el proyecto “Patrimonio en femenino” iniciado en 2011 ( <i>Catálogo digital sobre temas específicos de la vida pública y privada de las mujeres en sociedades presentes y pasadas</i> ).	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
<b>E.24.-</b> El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una publicación periódica de los “Premios IRENE: la paz empieza en casa”, destinados a sensibilizar a la sociedad española y a la comunidad educativa en la prevención desde la educación de la violencia de género.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
<b>E.25.-</b> El Ministerio de Industria, Energía y Turismo creará un <b>espacio de igualdad en la intranet</b> que comprenda todos los sitios de interés en materia de igualdad: enlaces al Instituto de la Mujer y para la Igualdad	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Medidas específicas	Agentes responsables
de Oportunidades, futuro Buzón de sugerencias de la Secretaría de Estado de Administración Pública (SEAP) , enlaces a empresas o entidades comprometidas con la Igualdad, etc., así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle de ámbito Departamental, que tenga por objeto la Igualdad.	
<b>E.26.-</b> El Ministerio de Industria, Energía y Turismo realizará el Proyecto formativo “INTEGRAME”, en materia de igualdad de oportunidades.	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo.
<b>E.27.-</b> El Ministerio de la Presidencia elaborará un tríptico de sensibilización e información en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, para su entrega en el momento de la incorporación de las empleadas y empleados públicos en el Departamento.	✓ Ministerio de la Presidencia.
<b>E.28.-</b> La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado (AEBOE) celebrará Jornadas de sensibilización e información sobre protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	✓ Ministerio de la Presidencia. ○ La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado
<b>E.29.-</b> El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un seminario en el que se abordará la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y su visibilidad política y en el que se analizará las resistencias al cambio en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Título:”Mujer y Poder. El papel de las mujeres presidentas en América Latina.”	✓ Ministerio de la Presidencia. ○ Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
<b>E.30.-</b> El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un foro de debate sobre “Grupos vulnerables: decisiones sobre género” en el marco de unas Jornadas sobre los 35 años de funcionamiento de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.	✓ Ministerio de la Presidencia. ○ Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

Medidas específicas	Agentes responsables
<p><b>E.31.-</b> El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales editará en 2015 tres libros:</p> <p>1.- "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas".</p> <p>2.- "Derecho antidiscriminatorio"</p> <p>3.- "La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos".</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Centro de Estudios Políticos y Constitucionales</li></ul>
<p><b>E.32.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, llevará a cabo la difusión a través de Intranet de la Guía de Buenas prácticas para el cumplimiento de sus responsabilidades garantes del derecho de igualdad.</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p>
<p><b>E.33.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista.</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.</li></ul>
<p><b>E.34.-</b> El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación realizará una actividad formativa para facilitar el conocimiento y desarrollo de la igualdad de género en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración.</p>	<p>✓ Ministerio de Asuntos Exteriores.</p>
<p><b>E.35.-</b> El Ministerio de Economía y Competitividad realizará sesiones formativas de difusión y sensibilización sobre el Plan de Igualdad y de los Programas Europeos de Investigación e Innovación de la integración de género, destinadas a unidades y organismos dependientes de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.</p>

Medidas específicas	Agentes responsables
<p><b>E.36.-</b> El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) formará al personal directivo, responsables de proyectos, personal investigador, y personal que evalúa y tutoriza en temas de perspectiva de género en igualdad.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas</li></ul>
<p><b>E.37.-</b> El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la página web del CIEMAT y publicará los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.</li></ul>
<p><b>E.38.-</b> El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) publicará para su difusión y sensibilización en todas sus webs los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.</li></ul>
<p><b>E.39.-</b> El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de Salud Carlos III</li></ul>

## **EJE 4. TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. También es preciso referirse a la corresponsabilidad ya que este es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social.

La Administración General del Estado ya viene trabajando en esta materia. Cabe recordar la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y que contenía un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, representó un salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas con anterioridad.

No obstante, se hace necesario continuar con el esfuerzo iniciado y con el impulso de medidas que profundicen aún más en la igualdad de oportunidades y en la mejora de las condiciones que favorezcan la conciliación y la vida personal, familiar y laboral.

Este eje tiene como objetivo ***"fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos".***

Para poder lograr el objetivo propuesto se incluyen las siguientes medidas:

### **4.1. Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado:**

**30.-** Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: *flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave*

*de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.*

- 31.-** Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos.
- 32.-** Elaboración y difusión de una “*Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado*”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
- 33.-** Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- 34.-** Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarse uno de ellos.
- 35.-** Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado o afectada por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- 36.-** Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

- 37.-** Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.
- 38.-** Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
- 39.-** Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

#### **4.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Ministerios:**

##### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE**

**E.40.-** El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte elaborará y difundirá un díptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles.

##### **MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

**E.41.-** El Ministerio de la Presidencia estudiará la viabilidad de incorporar en las Escuelas de Verano alguna actividad que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**E.42.-** En la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado con motivo de la celebración del día de Reyes, el personal destinado en el turno de tarde, con hijos o hijas menores de 12 años, que representa en la Imprenta Nacional el 26,92 % aproximadamente, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana o noche el día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**E.43.-** Patrimonio Nacional organizará anualmente, preferiblemente junto con el Ministerio de la Presidencia y el resto de sus Organismos, al menos una actividad de ocio, cultural o educativa para las hijas e hijos de empleadas y empleados públicos en días laborables no lectivos, en aquellos centros de trabajo con un número superior a 100 efectivos en plantilla.

##### **MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

**E.44.-** El Ministerio de Industria, Energía y Turismo impulsará las medidas específicas de trabajo en red para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**E.45.-** El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

**E.46.-** El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ampliará la oferta formativa en igualdad en las modalidades on-line y videoconferencia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**E.47-** El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a partir del primer semestre de 2015 pondrá en marcha un proyecto piloto de trabajo en red.

## MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

**E.48.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad efectuará el cierre progresivo de edificios, plantas o instalaciones a las 18,00 horas, en consonancia con la finalización de la Jornada Laboral, para reforzar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

**E.49.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fomentará la flexibilidad horaria o de la reducción de jornada con análisis y corrección de las circunstancias disuasorias para su pleno aprovechamiento (productividades ligadas a horarios).

**E.50.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en un marco general de flexibilización, ofertará al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.

**E.51.-** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, informará actuaciones y actividades infantiles en períodos de vacaciones escolares.

**E.52.-** El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación.

## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**E.53.-** El Instituto de Estudios Fiscales (IEF) realizará proyectos de investigación en la línea de igualdad de género relativos a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**4.3. Ficha síntesis del Eje 4:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 4:"TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL"**

**Objetivo:** "*fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos*"

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<b>30.-</b> Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. ● Subsecretarías. ○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos .
<b>31.-</b> Se procurará que las personas con hijos e hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. ● Subsecretarías. ○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
<b>32.-</b> Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ● Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Medidas transversales	Agentes responsables
<p><b>33.-</b> Desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul>
<p><b>34.-</b> Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul>
<p><b>35.-</b> Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del EBEP.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul>
<p><b>36.-</b> Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes .</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para el estudio y, en su caso, aprobación de nuevas medidas</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul> <p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias en cuanto a la implantación de las medidas que pudiera impulsar la DGFP.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.</li></ul>
<p><b>37.-</b> Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul>
<p><b>38.-</b> Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul>

<b>Medidas transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p><b>39.-</b> Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul>

<b>Medidas específicas</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p><b>E.40.-</b> El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte elaborará y difundirá un tríptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles.</p>	<p>✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.</p>
<p><b>E.41.-</b> El Ministerio de la Presidencia estudiará la viabilidad de incorporar en las Escuelas de Verano alguna actividad que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia.</p>
<p><b>E.42.-</b> En la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado (AEBOE), con motivo de la celebración del día de Reyes, el personal destinado en el turno de tarde con hijos o hijas menores de 12 años, que representa en la Imprenta Nacional el 26,92 % aproximadamente, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana o noche el día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado</li></ul>
<p><b>E.43.-</b> Patrimonio Nacional organizará anualmente, preferiblemente junto con el Ministerio de la Presidencia y el resto de sus Organismos, al menos una actividad de ocio, cultural o educativa para las hijas e hijos de empleadas y empleados públicos en días laborables no lectivos, en aquellos centros de trabajo con un número superior a 100 efectivos en plantilla.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Patrimonio Nacional</li></ul>
<p><b>E.44.-</b> El Ministerio de Industria, Energía y Turismo impulsará las medidas específicas de trabajo en red para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p>✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo</p>

Medidas específicas	Agentes responsables
<p><b>E.45.-</b> El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<p>✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.</p>
<p><b>E.46.-</b> El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ampliará la oferta formativa en igualdad en las modalidades on-line y videoconferencia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>✓ Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.</p>
<p><b>E.47.-</b> El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a partir del primer semestre de 2015 pondrá en marcha un proyecto piloto de trabajo en red.</p>	<p>✓ Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.</p>
<p><b>E.48.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad efectuará el cierre progresivo de edificios, plantas o instalaciones a las 18,00 horas, en consonancia con la finalización de la Jornada Laboral, para reforzar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p>
<p><b>E.49.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fomentará la flexibilidad horaria o de la reducción de jornada con análisis y corrección de las circunstancias disuasorias para su pleno aprovechamiento (productividades ligadas a horarios).</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p>
<p><b>E.50.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en un marco general de flexibilización, ofertará al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p>
<p><b>E.51.-</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, informará actuaciones y actividades infantiles en períodos de vacaciones escolares.</p>	<p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p>
<p><b>E.52.-</b> El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p>

Medidas específicas	Agentes responsables
existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación	<ul style="list-style-type: none"><li>● Instituto de Salud Carlos III</li></ul>
<b>E.53.-</b> El Instituto de Estudios Fiscales (IEF) realizará proyectos de investigación en la línea de igualdad de género relativos a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>● Secretaría de Estado de Hacienda<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de Estudios Fiscales</li></ul></li></ul>

## **EJE 5. RETRIBUCIONES**

Las diferencias salariales, en ocasiones, pueden encubrir discriminaciones por razón de sexo, en sentido estricto, cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

Las variables que influyen y determinan la brecha salarial son numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo, propiamente dicha, como las desigualdades vinculadas a la promoción, a la carrera profesional o a la conciliación; de ahí la complejidad de este fenómeno y de su resolución.

En el sector público, tenemos que señalar que, las retribuciones básicas y complementarias de las empleadas y empleados públicos (complemento de destino, complemento específico) vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas. Las retribuciones complementarias no deberían tampoco dar lugar a desigualdad en su determinación. De hecho, de producirse una discriminación en la retribución, según la normativa vigente, ésta sería sancionable.

En cuanto a la existencia de posibles diferencias de cuantía en las retribuciones medias que perciben las mujeres en relación con los hombres habría, en su caso, que estudiar las causas o factores asociados a la promoción o a la trayectoria profesional, así como a las características de los puestos que ocupan las mujeres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.

Este eje tiene como **objetivo “favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres”**

Para poder lograr el objetivo propuesto se incluyen las siguientes medidas:

### **5.1. Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado.**

**40.-** Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que

pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.

**41.**-Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.

## **5.2. Inclusión de medidas de carácter específico por Ministerios.**

### **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.**

**E.54.** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desarrollará medidas para detectar los desequilibrios que pudieran existir, brecha salarial y niveles, teniendo en cuenta los porcentajes de mujeres y hombres dentro del personal adscrito al Departamento, con respecto a otros colectivos de la AGE.

**5.3 Ficha síntesis del Eje 5:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 5:"RETRIBUCIONES"****Objetivo:"favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres"**

Medidas Transversales	Agentes responsables
<b>40.-</b> Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul></li></ul>
<b>41.-</b> Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los períodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.<ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul></li></ul></li></ul>

Medidas Específicas	Agentes responsables
<b>E.54.</b> El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desarrollará medidas para detectar los desequilibrios que pudieran existir, brecha salarial y niveles, teniendo en cuenta los porcentajes de mujeres y hombres dentro del personal adscrito al Departamento, con respecto a otros colectivos de la AGE.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li></ul>

**EJE 6 VIOLENCIA DE GÉNERO: SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN**

El presente eje se dirige a la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

Este eje tiene como **objetivo “promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género”**

Para la consecución de un procedimiento de desarrollo ágil, garantista y uniforme en la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante situaciones de especial protección y lograr el objetivo propuesto, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

**6.1. Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado.**

- 42.-** Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- 43.-** Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.
- 44.-** Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.
- 45.-** Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.
- 46.-** Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.
- 47.-** Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.

**48.** Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.

## **6.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Departamentos**

### **MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.**

**E.55.-** El Ministerio de la Presidencia **y** Patrimonio Nacional asumirán el compromiso de mantener la ayuda de las víctimas de violencia de género dentro del Plan de Acción Social.

**E.56.-** La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado prestará, en el marco de su plan de acción social, ayuda económica extraordinaria a las víctimas de violencia de género, dentro del apartado de situaciones excepcionales.

**6.3. Ficha síntesis del Eje 6:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****Eje 6: "VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN"**

Objetivo: *"Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género"*

Medidas Transversales	Agentes responsables
<b>42.-</b> Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. ● Subsecretarías. ○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
<b>43.-</b> Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. ○ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
<b>44.-</b> Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. ○ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. ○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Medidas Transversales	Agentes responsables
<p><b>45.</b> Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul>
<p><b>46.-</b> Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li><li>○ Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica</li><li>○ Inspección General de Servicios</li></ul> <p>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul>
<p><b>47.-</b> Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.</li><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul>
<p><b>48.</b> Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Subsecretarías.</li><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul>

Medidas Específicas	Agentes responsables
<p><b>E.55.-</b> El Ministerio de la Presidencia y Patrimonio Nacional asumirán el compromiso de mantener la ayuda de las víctimas de violencia de género dentro del Plan de Acción Social.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia. ● Subsecretaría ○ Patrimonio Nacional</p>
<p><b>E.56.-</b> La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE) prestará, en el marco de su Plan de Acción Social, ayuda económica extraordinaria a las víctimas de violencia de género, dentro de situaciones excepcionales.</p>	<p>✓ Ministerio de la Presidencia. ○ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado</p>

## **EJE 7 EJE DE MEDIDAS INSTRUMENTALES**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe informar, de forma transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y las Administraciones públicas, y se han de integrar, de forma activa, en el desarrollo de todas sus actividades. Para integrar adecuadamente el principio de igualdad en el diseño y ejecución de las diversas políticas y acciones del Gobierno, es necesario mejorar los instrumentos y mecanismos diseñados para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad con carácter transversal.

Abordar de forma eficaz las posibles desigualdades existentes es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado.

En consecuencia, es pertinente la adopción de medidas encaminadas a lograr esa igualdad de trato y de oportunidades, a fomentar un mayor equilibrio, a promover la presencia equilibrada de ambos性 en toda la Administración General del Estado.

Este eje tiene como **objetivo “Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones de la Administración General del Estado”**

Para poder lograr el objetivo propuesto se incluyen las siguientes medidas:

### **7.1. Inclusión de medidas instrumentales de carácter transversal para toda la Administración General del Estado.**

**49.- Creación de un distintivo “igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaque por la aplicación de políticas de Igualdad en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.**

**50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

**51.- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.**

- 52.- Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.
- 53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.
- 54.- Creación de un "*logotipo de igualdad*" en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización, para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaque en la aplicación del principio de igualdad.
- 55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- 56.- Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.
- 57.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.

## **7.2. Inclusión de medidas instrumentales de carácter específico en los Ministerios.**

### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE:**

- E.57.- Estudio del impacto de género en las convocatorias de selección de becarios y becarias que incluya distribución por sexo de las personas participantes en cada perfil.
- E.58.- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.

**E.59.-** Realizar un estudio diagnóstico para conocer los elementos que caracterizan o motivan desigualdad de acceso en algunas especialidades de profesorado, en función del sexo de los aspirantes.

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:**

**E.60.-** Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de contratación pública, de conformidad con lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO:**

**E.62.-** Incluir enlaces a empresas o entidades comprometidas con la igualdad, así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle en el ámbito departamental, que tenga por objeto la igualdad, en el espacio de igualdad en la INTRANET que comprenda todos los sitios de interés en esta materia.

**MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD:**

**E.63.-** Desarrollar en la página web temas de igualdad, consistente en la creación en la intranet del CIEMAT de un foro de igualdad; examinar y corregir en su caso el lenguaje sexista; publicar estadísticas desagregadas por sexo.

**E.64.-** Potenciar a la mujer investigadora y técnica del CIEMAT, con el fin de conocer el grado de liderazgo en proyectos de investigación que realizan las mujeres para fomentarlo, así como para promover la carrera profesional de éstas

**7.3 Ficha síntesis de medidas instrumentales:****TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES****“MEDIDAS INSTRUMENTALES”**

**Objetivo: “Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones de la Administración General del Estado”**

<b>Medidas Transversales</b>	<b>Agentes responsables</b>
<p><b>49.-</b> Creación de un distintivo “igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaque por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.</p>	<p>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</p> <p>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul>
<p><b>50.-</b> Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</p> <p>✓ Subsecretarías.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos</li></ul>

Medidas Transversales	Agentes responsables
51.- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Subsecretaría del MINHAP</li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul>
52.- Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul>
53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul>
54.- Creación de un " <i>logotipo de igualdad</i> " en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaque en la aplicación del principio de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</li></ul></li></ul>

Medidas Transversales	Agentes responsables
<p><b>55.-</b> Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Admón. Electrónica.</li></ul></li><li>✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</li><li>✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</li><li>● Subsecretarías</li></ul>
<p><b>56.-</b> Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</li></ul>
<p><b>57.-</b> Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas</li><li>✓ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección General de la Función Pública.</li></ul></li><li>✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado.</li><li>● Subsecretarías</li></ul>

Medidas Específicas	Agentes responsables
<p><b>E.57.-</b> Estudio del impacto de género en las convocatorias de selección de becarios y becarias que incluya distribución por sexo de las personas participantes en cada perfil.</p>	<p>✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte</p>
<p><b>E.58.-</b>Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.</p>	<p>✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte</p>
<p><b>E.59.-</b> Realizar un estudio diagnóstico para conocer los elementos que caracterizan o motivan en algunas especialidades de profesorado, en función del sexo de los aspirantes.</p>	<p>✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte</p>
<p><b>E.60.-</b>Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de contratación pública, de conformidad con lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo.</p>	<p>✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social</p>
<p><b>E.61.-</b>Incluir enlaces a empresas o entidades comprometidas con la igualdad, así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle en el ámbito departamental, que tenga por objeto la igualdad, en el <b>espacio de igualdad en la INTRANET</b> que comprenda todos los sitios de interés en esta materia.</p>	<p>✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo</p>
<p><b>E.62.-</b>Desarrollar en la página web temas de igualdad, consistente en la creación en la intranet del CIEMAT de un foro de igualdad; examinar y corregir en su caso el lenguaje sexista; publicar estadísticas desagregadas por sexo.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas</li></ul>
<p><b>E.63.-</b>Potenciar a la mujer investigadora y técnica del CIEMAT, con el fin de conocer el grado de liderazgo en proyectos de investigación que realizan las mujeres para fomentarlo, así como para promover la carrera profesional de éstas.</p>	<p>✓ Ministerio de Economía y Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas</li></ul>

## **8.- Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan .**

### **AGENTES RESPONSABLES:**

- La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan. Se autoriza, a tal fin, a la Dirección General de la Función Pública para, en desarrollo del presente Plan de Igualdad, dictar las instrucciones o recomendaciones necesarias para favorecer su implantación, seguimiento, desarrollo y evaluación.
- Tras la aprobación de este Plan, cada Departamento u Organismo incluido en su ámbito de aplicación, deberá chequear su situación “de partida” respecto a las medidas transversales contenidas en el mismo que le sean aplicables a fin de orientar y priorizar sus actuaciones en el marco de dicho Plan. Esta información deberá ser remitida a la DGFP a fin de elaborar el informe de seguimiento a que se refiere el punto siguiente, siguiendo para ello las instrucciones a que se ha hecho referencia en el punto anterior.
- La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de la Función Pública, elaborará, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, un informe de seguimiento sobre la aplicación de este plan. Este informe se elevará al Consejo de Ministros.
- Las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos ministeriales colaborarán en la implantación, seguimiento y evaluación del plan en sus respectivos ámbitos y de manera coordinada con la Dirección General de la Función Pública.
- El Informe de seguimiento será presentado a la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.





# **IRTA's EQUAL OPPORTUNITIES PLAN**

## Index

---

1. INTRODUCTION.....	3
2. IRTA's EQUALITY COMMISSION .....	4
3. PRIOR ASSESSMENT .....	5
<b>Total employees by gender.....</b>	<b>6</b>
<b>Work Centres .....</b>	<b>6</b>
4. EQUALITY PLAN.....	7
<b>Positive Actions .....</b>	<b>8</b>
<b>Methodology, monitoring and evaluation indicators.....</b>	<b>27</b>
<b>Approval of the Equality Plan .....</b>	<b>30</b>
<b>Glossary .....</b>	<b>31</b>
<b>Equal Opportunities Commission Regulation.....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUCTION

IRTA is an institution committed to its staff and, within its Human Resources policies, has its own Equal Opportunities Plan for women and men.

As an organisation, we want to highlight our majority of female talent dedicated to innovative research, as well as our commitment to eliminate any barrier or obstacle that prevents effective equality from a gender perspective.

We consider the Equal Opportunities Plan to be a strategic tool for enhancing the skills and talent of the people who work in IRTA that is designed to eliminate any stereotype, attitude or obstacle due to gender or other potentially discriminatory conditions.

According to article 46 of Organic Law 3/2007, of 22<sup>nd</sup> March, the equality plans of companies represent an ordered set of measures, adopted after undertaking an assessment of the situation within an organisation, which aim to achieve equal treatment and opportunities for women and men, as well as eliminating gender discrimination.

In addition, article 46 of the same Law establishes that organisations are obliged to respect equal treatment and opportunities in the workplace and they must therefore adopt measures designed to avoid any type of employment discrimination between women and men. These measures must be negotiated and, if necessary, agreed with the legal representatives of the employees, according to that specified in the current labour legislation.

**IRTA expresses its commitment to the establishment and development of policies that integrate equal treatment and opportunities for women and men, without directly or indirectly discriminating on the basis of sex, as well as promoting and developing measures designed to achieve real equality in the organisation, thus establishing equal opportunities as a strategic principle of our corporate and Human Resources policy.**

The Equal Opportunities Plan considers different areas: access to work, the organisation of working times to facilitate reconciliation in personal, work and family life, professional classification, promotion and career development, continuous training, salary policies, sexual and gender-based harassment, non-sexist language and communication, aspects related to the prevention of risks and occupational health, and the mobility of personnel.

## 2. IRTA's EQUALITY COMMISSION

For the design, implementation and evaluation of IRTA's Equality Plan, the Equality Commission was first constituted.

The Commission is composed of six members, with parity from a gender perspective, and includes representation from the Company Committee, as well as employees who occupy different positions and hierarchies within the organisation.

The Equality Commission is responsible for leading the project, and assumes the following functions in all phases: planning, appraisal, development, monitoring, evaluation, communication and dissemination of the Equality Plan\*. It is the driving force behind the process, thus guaranteeing the commitment of the management of the organisation, together with the participation and involvement of all staff.

The Commission is comprised of the following staff members:

Name	Position / Representing
Aranzana, Maria Jose	Research staff
Bosch, Joan	Direct Support Staff
Castillo, Moisès	Human Resources
Garcia Lores, Jordi	Direct Support Staff
Hostench, Aurora	Indirect Support Staff
Tey, Laura	Company Committee

These staff members are provided with sufficient time and guaranteed availability for adequate participation and dedication to the assigned tasks.

The actions entrusted to the Commission are the following:

- Staff communication, information and awareness regarding equality, maintaining active communication with the workforce, both at the top and bottom levels, collecting the contributions, opinions and proposals of the employees.
- Support for undertaking the appraisal, development and implementation of the Plan.
- Undertaking an analysis of the position of the organisation with respect to equal opportunities for men and women, and the preparation of a series of proposals for integration into the Plan.
- Deal with staff doubts and any relevant questions.

\*In collaboration with an external support consultancy (Grupo Pitagora).

### 3. PRIOR ASSESSMENT

As already mentioned, according to **article 46 of Organic Law 3/2007, of 22<sup>nd</sup> March, for effective equality of women and men**, the Equality Plan is an ordered set of measures, adopted after undertaking an assessment of the situation, that aims to achieve equal treatment and opportunities for women and men in the company, as well as eliminating gender discrimination.

The stages of the Equality Plan are the following:



After the commitment of the organisation's management, it is essential to undertake a prior assessment in order subsequently to develop the Equality Plan. This appraisal consists of a quantitative and qualitative study of the current situation of the institution in terms of equal opportunities between men and women.

The assessment provides information on equal opportunities between women and men, as well as the organisational structure, and their participation in all processes, in order to identify any possible inequalities or discrimination.

Knowing the actual situation in IRTA is a previous and necessary step for the development of the plan and the establishment of any measures. It involves knowing the current position and organisation of the staff in order to detect the needs required for defining the objectives that allow improvement through implementation of different actions with respect to equality between women and men.

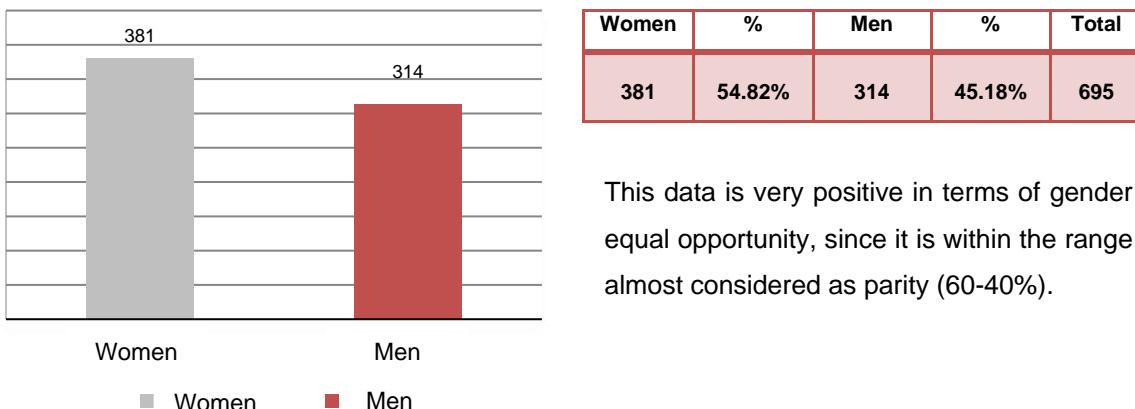
In order to carry out an assessment of IRTA, the following aspects needed to be analysed:

- General staff data, disaggregated by sex, relative to the characteristics of the institution and the organisational structure, characteristics of the employees, access, professional career development, training, working conditions in the company, remunerations (fixed and variable), etc., that allow the situation of women and men in the organisation to be compared.
- The content of existing regulations, manuals, procedures, internal protocols, etc.

*The data analysed were extracted from the Human Resources Report dated 31.12.2016*

## Total employees by gender

IRTA has a total of 695 staff, of which 381 are women and 314 are men, representing a female presence of 55% with respect to the total number of employees.



## Work Centres

IRTA has work centres located throughout Catalonia in all four provinces and for this assessment they have been divided into 12 groups:

Centres	Women	%	Men	%	Total
<b>1. Cabrils + CRAG</b>	34	8.9%	36	11.4%	<b>70</b>
<b>2. Monells</b>	50	13.1%	42	13.3%	<b>92</b>
<b>3. Fruitcentre</b>	65	17%	47	14.9%	<b>112</b>
<b>4. Mas de Bover</b>	22	5.24%	38	12.1%	<b>60</b>
<b>5. Amposta</b>	7	1.83%	6	1.91%	<b>13</b>
<b>6. CReSA</b>	70	18.37%	28	9%	<b>98</b>
<b>7. Lleida Experimental Station</b>	4	1%	8	2.54%	<b>12</b>
<b>8. Sant Carles</b>	39	10.23%	31	9.87%	<b>70</b>
<b>9. Alcarràs Experimental Station</b>	0	0%	4	1.27%	<b>4</b>
<b>10. Torre Marimon</b>	88	23%	58	18.47%	<b>146</b>
<b>11. Bovine Experimental Station</b>	1	0.26%	4	1.27%	<b>5</b>
<b>12. Experimental Farms and Estates</b>	1	0.26%	12	3.82%	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100.00%</b>	<b>314</b>	<b>100.00%</b>	<b>695</b>

#### 4. EQUALITY PLAN

The objective of IRTA's Equality Plan, in addition to compliance with current legislation on equality, is the interest of the organisation in coordinating actions that ensure equal opportunities between men and women in a real and effective way but above all to integrate the opportunities into the management system of the institution itself.

Through the implementation of the Equality Plan, the intention is to provide a deeper analysis that is more tailored to the current internal situation of the institution, and dedicate efforts to reinforce, structure and implement actions on equality, with the final objectives of:

- Offering an image of IRTA committed to the principle of equality of women and men.
- Conducting a transversal audit with a gender perspective in order to detect both the strengths and the aspects that need improving.
- Planning and formalising new measures to reconcile personal, family and work life, focused on fostering co-responsibility.
- Integrating gender perspectives into all spheres of the organisation.
- Implementing measures aimed at favouring the selection processes to guarantee neutrality and avoid any type of barrier or obstacle from a gender perspective.
- Promoting equal opportunities through communication and training initiatives at all levels of the organisation.
- Establishing gender indicators to measure the evolution of the equal opportunities situation in intervention areas.
- Disseminating the internal protocol for psychological (moral), sexual and gender-based harassment to all employees.

## Positive Actions

After carrying out an appraisal of the current situation of IRTA's organisation in terms of equality, a series of specific measures or improvement actions have been proposed that will be applicable to the general staff when these situations exist or arise.

### ACTION 1

*Publicise or include the institution's commitment to equality in job vacancies.*

**THEMATIC AREA:** Equal organisational management and staff participation (selection).

**OBJECTIVES:**

- Incorporate and highlight the Institute's commitment to equal opportunities in all job vacancies.
- Eliminate any barrier or obstacle that hinders the presentation of female candidates.

**TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Select content / iconography that reflect equal opportunities and non-discrimination.
- Incorporate the commitment to equal opportunities into present and future job vacancies.

**TARGET GROUP:** Personnel that want to form part of IRTA.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

**INDICATORS:**

- Incorporation of the commitment to equal opportunities into present and future job vacancies.
- Number of job offers that annually reflect this commitment.
- Annual rate of increase for presentation of female candidates.

## ACTION 2

*Add a section to the Reception/Welcome Manual that refers to a centre's commitment to equal opportunities and the development and implementation of the Equality Plan, as well as the permanent work of the Committee, while identifying areas for improvement, proposals and the application of positive actions.*

**THEMATIC AREA:** Equal organisational management and equal participation.

### OBJECTIVES:

- New employees are made aware of a centre's commitment to equal opportunities.
- Inform all persons who enter the organisation of the existence of the Equality Plan, its functions, the members of the Committee, communication channels, etc.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Select the content to include in the Manual.
- Incorporation of a specific section with the necessary information.

**TARGET GROUP:** New IRTA employees.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Corporate Proximity Services (CPS's)

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018

### INDICATORS:

- Introduction of the specific section with the selected information.

### ACTION 3

*Establish the Equality Committee for dealing with equal opportunities, expanding the understanding of the implementation of the Equality Plan and new actions to be carried out in the area of Human Resources development.*

**THEMATIC AREA:** Equal organisational management.

#### **OBJECTIVES:**

- Ensure that the Equality Committee is proficient in aspects of equality in order to expedite its functions.
- Expand the understanding and methodology of the development, evaluation and monitoring of the Equality Plan.
- Implement improvement actions effectively.

#### **TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Prepare a budget to carry out training.
- Provide a training room.
- Selection of teaching staff.
- Provide computer and audiovisual equipment.
- Prepare a training dossier.

**TARGET GROUP:** IRTA's Equality Committee

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018 (before the Equality Commission meeting)

#### **INDICATORS:**

- Attendance and participation in a specialised workshop for all members of the Equality Committee.
- Level of satisfaction for the training received.
- Documentation presented.
- Number of hours training received.

#### ACTION 4

*Development of a contribution account that establishes a formal system for collecting suggestions, contributions and ideas to analyse the prominence of conciliation issues involving all the staff. Establish new measures that can be applied without detriment to the objectives of the institution or the creation of specific multidisciplinary improvement groups that provide suggestions to the Equality Committee.*

**THEMATIC AREA:** Participation and involvement of the staff. Organisation of personal, family and work life.

#### OBJECTIVES:

- Facilitate the participation of IRTA employees in matters of equality and conciliation.
- Provide a suggestion box using e-mail so that staff can ask questions or provide suggestions related to any conciliation they consider necessary.

#### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Creation of an e-mail account.
- Inform the staff of the e-mail account so they can make proposals, suggestions or ask questions related to equal opportunities between women and men in IRTA.
- Collect and respond to e-mails received.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** CPS's

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

#### INDICATORS:

- Availability of the suggestion box for the entire staff.
- Number of ideas and suggestions received.
- Percentage of e-mails answered.
- Number of actions carried out based on proposals from the staff.

## ACTION 5

*The publications and documentation produced by IRTA will adopt the linguistic gender criteria established by the Philology Section of the Institute of Catalan Studies (which would be equivalent to an official Catalan language academy). However, in order to encourage and contribute to the fact that all the information produced within IRTA (e-mails, technical instructions, registers, etc.) is not written using sexist and discriminatory language, a Non-Sexist Language Use Manual will be prepared and made available to all employees.*

**THEMATIC AREA:** Non-discriminatory use of language and internal communication.

### OBJECTIVES:

- Eliminate the possible existing presence of sexist language and train the staff in its correct use.
- Incorporate the criteria for the use of non-sexist language by the implementation of a Style Manual throughout the organisation to encourage the use of non-discriminatory language.
- Produce the Style Manual and make it available to all employees.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Organise a meeting for planning the tasks.
- Gather information on non-sexist language, including examples of inclusive language and already published manuals.
- Design and write the Style Manual.
- Make a copy of the Style Manual available to all employees and, in particular, the departments responsible for writing corporate documents.

**TARGET GROUP:** All IRTA staff.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Equality Committee.

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018 (after the formation of the Equality Committee).

### INDICATORS:

- Elaboration of the Style Manual for use of non-sexist language.
- Number of internal channels available for accessing the Manual.
- Collection of suggestions concerning the Manual.

## ACTION 6

*Revision of internal and external documentation used to detect and correct sexist language.*

**THEMATIC AREA:** Non-discriminatory use of language and internal communication.

**OBJECTIVES:**

- Ensure that there is no sexist language in the institution after the implementation of the Equality Plan.
- Guarantee the use of neutral, non-sexist and non-discriminatory language in all IRTA's corporate communication material.

**TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Collection of different internal and external documentation for revision.
- Correction of documents that contain sexist language or images that may be discriminatory.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Management

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018 - after the above action has been carried out.

**INDICATORS:**

- Number of internal documents revised.
- Number of external documents revised.
- Report with the conclusions.

#### ACTION 7

*Design a document for staff that conduct interviews for the selection of new recruitments or evaluation of vertical promotions, with a list of objective questions to use and those to be avoided (referring to a personal nature and potentially discriminatory).*

**THEMATIC AREA:** Equal participation in job positions.

**OBJECTIVES:**

- Avoid gender stereotypes for people who carry out selection interviews.

**TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Prepare a list of questions for use as a selection tool.
- Preparation and training for staff that conduct interviews.

**TARGET GROUP:** Personnel responsible for conducting IRTA selection interviews.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

**INDICATORS:**

- Prepare the document.
- Dissemination to all persons responsible for participating in personnel selection interviews.

## ACTION 8

*Provide disaggregated data by sex of the candidates applying for job vacancies in order to determine the actual number of women who choose to join the staff.*

**THEMATIC AREA:** Equal participation in job positions.

**OBJECTIVES:**

- Carry out a study to determine the number of female and / or male candidates.

**TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Collect and analyse the data of applications submitted in previous periods.
- Preparation of a report with the conclusions obtained from the analysis and any measures recommended for adoption.

**TARGET GROUP:** Human Resources staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018

**INDICATORS:**

- List of applications submitted.
- Preparation of a final report with comparative data of female and male candidates and their entry into the organisation.
- Adoption of measures to be implemented, if necessary.

## ACTION 9

*Prepare all the individuals that form part of committees or selection processes in aspects that favour selection equality and avoid discrimination due to stereotypes or prejudices related to questions of gender.*

**THEMATIC AREA:** Equal participation in job positions.

### OBJECTIVES:

- Train IRTA's staff that participate in the selection interview process.
- Identify the main biases, prejudices and obstacles in a staff selection interview.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Prepare a budget to carry out training actions.
- Provide information to the participants.
- Provide a training room.
- Provide computer and audiovisual equipment.
- Prepare a training dossier.

**TARGET GROUP:** Personnel that form part of committees or selection processes.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018

### INDICATORS:

- Number of people who participate in interviews and attend training sessions.
- Level of satisfaction for the training received.
- Documentation presented.
- Number of hours training received.

## ACTION 10

*Establish a procedure for staff selection processes, under equal conditions, that ensures there is prevalence of the less represented sex in the centre of employment.*

**THEMATIC AREA:** Equal participation in job positions.

**OBJECTIVES:**

- Obtain the most equal representation possible of men and women in the workplace.

**TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Prepare a procedure for selection and promotion processes, which establishes, for equal merits and abilities, that the less represented candidacy will be chosen.

**TARGET GROUP:** IRTA personnel responsible for selection and promotion.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Management

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018

**INDICATORS:**

- Completion of the procedure.
- Dissemination to the personnel responsible for the processes.
- Number of individuals and gender selected in a period of one year after the application of this procedure.

## ACTION 11

*Provide data disaggregated by sex in order to identify the level of participation and attendance of men and women employees at congresses, symposia, seminars, courses, training sessions, etc.*

**THEMATIC AREA:** Presence of women in positions of responsibility.

### OBJECTIVES:

- Detect the presence of barriers or obstacles that prevent access to and participation in seminars and professional training courses for reasons of gender.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Collect all data related to attendance at events that require travel.
- Preparation of a report with conclusions.
- Establishment of measures, if necessary.

**TARGET GROUP:** Human Resources

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Mireia Molins

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** Annual

### INDICATORS:

- Data collection report disaggregated by sex.
- Final report with conclusions and corrective measures, if applicable.
- Number and type of measures adopted.

## ACTION 12

*The need to disseminate again to all staff the Moral, Sexual and Gender Harassment Protocol, already in existence since 2011.*

**THEMATIC AREA:** Prevention of Health and Occupational Risks.

### OBJECTIVES:

- Facilitate awareness of the procedure to follow in the event that any person employed by the company needs to report a situation of moral, sexual or gender harassment.
- Establish the bases to prevent and detect possible situations of harassment.
- Inform the staff of the existence of the protocol.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Organise a meeting for planning the tasks.
- Search for legal information, action and procedure models, preventive measures, etc.
- Design and draw up the operating procedure, prevention measures and sanctions.
- Present a draft for approval at a meeting together with the Equality Commission and Management.
- Communicate the protocol to the staff.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Moisès Castillo

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

### INDICATORS:

- Dissemination to employees.
- Number of internal communication channels available for access to the protocol.

### ACTION 13

*Revision of the percentage salary that represents salary supplements differentiated by sex in order to correct any possible inequalities, and communicate the result to the Equality Commission for review in future meetings.*

**THEMATIC AREA:** Equal pay.

#### **OBJECTIVES:**

- Guarantee salary transparency in IRTA.
- Correct inequalities that arise from the application of gender-based salary supplements.

#### **TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Analysis of the salary percentages for salary supplements from a gender perspective.
- Preparation of a report with conclusions and possible measures.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** Annual

#### **INDICATORS:**

- Report that includes the analysis of the data and revision.
- Measures implemented to correct any deviations detected.

#### ACTION 14

*Provide a properly equipped breastfeeding room in each work centre.*

**THEMATIC AREA:** Reconciliation of personal, family and work life.

#### OBJECTIVES:

- To help breastfeeding women in IRTA, so they can reconcile family and professional life.

#### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Choose a room intended for this use.
- Provision of the necessary material resources.
- Communicate the new facility to all staff.

**TARGET GROUP:** Breastfeeding women.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Management

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

#### INDICATORS:

- Availability of a room with appropriate facilities.
- Adequate communication channels for the staff.
- Number of women that make use of a room in a certain period of time.

## ACTION 15

*Possibility of accompanying first-degree family members to the doctor without having to recover the hours used.*

**THEMATIC AREA:** Reconciliation of personal, family and work life.

### OBJECTIVES:

- Help IRTA employees with the possibility of reconciling their personal and professional life.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Revision of the internal regulation concerning this aspect and development of the new measure.
- Dissemination of the new conciliation measure to the staff.

**TARGET GROUP:** IRTA personnel who need to accompany a first-degree relative to the doctor.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Management.

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

### INDICATORS:

- Definition of the new measure.
- Dissemination to the staff.
- Number of individuals that make use of the measure during a period of one year.
- Level of satisfaction in work climate surveys for aspects related to conciliation in the organisation.

## ACTION 16

*Introduce into the negotiation of IRTA's Collective Agreement the possibility of facilitating a reduction of flexible hours and / or allow teleworking for pregnant women in the last month of gestation, without a decrease in salary.*

**THEMATIC AREA:** Reconciliation of personal, family and work life.

### OBJECTIVES:

- Provide an alternative for women in the last month of pregnancy, so that they can extend their professional work by one month.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Define the new measure.
- Facilitate technological resources to implement teleworking.
- Dissemination of the measure to all IRTA women.

**TARGET GROUP:** Pregnant women in IRTA during the last month of gestation.

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Management

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

### INDICATORS:

- Inclusion of the measure in IRTA's Human Resources policies.
- Communication of the measure to female staff.
- Number of pregnant women who use these facilities.

## ACTION 17

Once IRTA's new Collective Agreement has been approved, publicise the conciliation measures available to the staff, together with those that have been specifically adopted under the Agreement. Provide information on the permission and leave of absence entitlements existing in the Collective Agreement, as well as in the labour legislation.

**THEMATIC AREA:** Reconciliation of personal, family and work life.

### OBJECTIVES:

- Make the staff aware of their rights in this area, as established in the Agreement.
- Encourage the use of the conciliation measures offered by the organisation.

### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Collection of all information and selection of contents.
- Selection of the channels to be used for dissemination.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Company Committee.

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** One year after approval of the new Agreement.

### INDICATORS:

- Preparation of a document specifying all the conciliation measures available to IRTA.
- Number of communication channels used for dissemination.
- Increase in the annual rate of use of these measures after their application.

## ACTION 18

*Leaflet for all the centres with a summary of the Equality Plan and its actions.*

**THEMATIC AREA:** Corporate communication.

### **OBJECTIVES:**

- Make all the employees of the different IRTA centres aware of the actions specified in the Equality Plan and the role of the Equality Commission.

### **TASKS TO BE CARRIED OUT:**

- Selection of content and design.
- Print the leaflet.
- Dissemination to all centres and display in places with easy access.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Moisès Castillo

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2017

### **INDICATORS:**

- Preparation of leaflet (content / format).
- Number of copies and access in the same places available to staff.

#### ACTION 19

*Training workshops to encourage the use of videoconferences, WebEx, etc., to avoid unnecessary travel to other centres, but especially to provide facilities for staff with family responsibilities.*

**THEMATIC AREA:** Mobility.

#### OBJECTIVES:

- Facilitate work to avoid travel displacement in cases where it is not necessary.

#### TASKS TO BE CARRIED OUT:

- Preparation of the contents of training workshops and provide resources, rooms, dates, etc.
- Choice of speakers.
- Undertake presentations.

**TARGET GROUP:** IRTA staff

**RESPONSABLE FOR IMPLEMENTATION:** Human Resources

**TIMING FOR IMPLEMENTATION:** 2018

#### INDICATORS:

- Number of training actions carried out.
- Number of people attending these actions.
- Number of travel displacements avoided due to the adoption of this measure.

## Methodology, monitoring and evaluation indicators

The Equality Plan should include criteria and mechanisms for monitoring, evaluation and action in accordance with the provisions of Law 3/2007, of March 22<sup>nd</sup>, for Effective Equality between Women and Men (BOE of 23<sup>rd</sup> March 2007).

Monitoring is the process of observing the progress of the Plan, allowing information to be obtained concerning its development and implementation, thus contributing decisively towards reinforcing the image of the organisation that is committed to the advancement of Equal Opportunities in the area where it can be applied.

The Equality Commission is the body in charge of carrying out the implementation of positive actions for equality, monitoring and the evaluation of IRTA's Equality Plan. In this way, the coordination and collection of information on the plan's progress can be guaranteed, since the composition of the responsible team represents different areas of the Institute, which means it is effective and operational.

To undertake the monitoring and evaluation of the positive actions implemented according to the Equality Plan, the monitoring form shown below will be used:

This tool consists of three parts:

1. The first part will collect the basic data, the number of the action, the objective to which it belongs, the date the information is collected, its monitoring period, and the responsible person. This part will be the one that allows the records to be ordered subsequently according to several criteria depending on the type of information required: date, action, responsible person, etc.
2. The second part compiles each action, its degree of implementation, the point where it occurs in the selected monitoring period, the gender of participating individuals, and the actions taken to develop it. This part provides information concerning the process, the degree of participation and / or involvement of the staff or specific individuals according to the action in question.
3. The third part measures the results immediately using the indicators associated with each of the specified actions compared to the previous value of the indicator, which shows whether progress has been made, whether the same value still exists or whether, on the contrary, a decrease is detected. This form allows information to be collected on both qualitative and quantitative indicators.

MONITORING FORM	
<b>AREA:</b>	
<b>Date carried out:</b>	
Period of monitoring: Semester 1st_ / 2nd_ / 3rd_ / 4th _	
<b>Person responsible:</b>	
<b>Action nº:</b>	
<b>Action objective:</b>	
<b>Execution level</b>	<input type="checkbox"/> Not started <input type="checkbox"/> Low <input type="checkbox"/> Medium <input type="checkbox"/> High <input type="checkbox"/> Finalised
<b>Actions carried out during the period</b>	1. 2.
<b>Participants</b>	___ Men        ___ Women
<b>Indicator 1:</b>	<input type="checkbox"/> Previous value <input type="checkbox"/> Actual value
<b>Indicator 2:</b>	<input type="checkbox"/> Previous value <input type="checkbox"/> Actual value
<b>Indicator 3:</b>	<input type="checkbox"/> Previous value <input type="checkbox"/> Actual value
<b>Budget/resources</b>	Executed: _____ <input type="checkbox"/> Insufficient <input type="checkbox"/> Adequate <input type="checkbox"/> Excessive
<b>Observations</b>	Obstacles: Generated/derived needs : Proposed correction/adjustment : Taken up by the Collective Agreement: <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<b>Date entered:</b> --/--/--	Signature (responsible person):

Once the implemented improvement actions have been evaluated, the impact of the Equality Plan itself will be evaluated using the following methodologies and indicators:

- Meetings with several participants and interlocutors: management, staff of the different centres, etc.
- Conducting interviews and undertaking surveys with the aforementioned group.
- Analysis of the implementation of the Equality Plan.

## Indicators

The same indicators reflected in the defined actions will be used, which will initiate the continuous improvement cycle again.

After undertaking the evaluation of the Equality Plan, other actions can be incorporated for correcting and improving the results obtained through the implementation of an IMPROVEMENT PLAN, which can be structured using the following elements.

### 1. *Identification of problems*

This concerns numbering the problems detected during the implementation of the Equality Plan, as well as other needs related to equal opportunities that appear as a result of the continuous changes in the organisation.

### 2. *Definition of objectives*

Define the objectives (at the operational level) proposed for correcting problems or any new needs that arise.

### 3. *Definition of improvement actions*

Define improvement actions to comply with the specified objectives by detailing the following:

- Description,
- Human resources needed,
- Material resources needed,
- Execution period,
- Time.

### 4. *Implementation of improvement actions.*

Carry out the implementation of the defined improvement actions.

### 5. *Undertaking the monitoring and evaluation of the actions.*

Carry out monitoring of the actions and evaluate the degree of achievement of the objectives.

## Approval of the Equality Plan

IRTA's Equality Commission was constituted on 24<sup>th</sup> February, 2017 and is composed of six members with parity from a gender perspective. It includes representation from the Company Committee, as well as individuals who occupy different positions and hierarchies within the organisation. Its function is the planning, diagnosis, development, monitoring, evaluation, communication and dissemination of the Equality Plan.

An agreed representation of members from the Equality Commission presented the content, evaluations and proposed actions of the Equality Plan to IRTA's Executive Committee on 24<sup>th</sup> July, 2017, so they could make any relevant contributions before its subsequent approval.

As a result, the Equality Plan was approved on 15<sup>th</sup> September, 2017.

It was established that the Equality Plan would be disseminated to all IRTA staff on 21<sup>th</sup> September, 2017 through the weekly internal communication channel and by being published on the intranet.

## Glossary

**Androcentrism.** Social model that positions the masculine point of view as an archetype and a reference to imitate. Male experience is interpreted as universal, thus despising and suppressing the learning and experiences of women. History and everyday reality is interpreted from the male perspective.

**Direct discrimination.** To treat a group of people unfavourably for reasons expressly prohibited by the national and international legal system.

**Equality (rights or formal).** Equality of men and women through legislative measures that also prohibit discrimination. However, social inertia continues to maintain the structural barriers that hinder the achievement of equality.

**Equality (rights or real).** This designates the social, economic and political situation in which the inequalities created between women and men have disappeared, maintaining the biological and individual differences between people.

**Equal opportunities between men and women.** Principle that refers to the need to guarantee that women and men access resources in an equal way, compensating for the different position of women. It provides a guarantee that women and men can participate in different spheres (economic, political, social participation, decision making) and activities (education, training, work) based on equality.

**Equal opportunity policies.** These represent the means of implementing equal opportunities, since they are the interventions from which this principle is put into practice.

**Gender.** 1. Grammatical category that serves to classify nouns as masculine and feminine and, in the case of adjectives and their determinant nouns, to establish their agreement. 2. Concept that refers to social (as opposed to biological) differences between men and women, which have been learnt and adapted over time, and show large variations both between different cultures and within the same culture.

**Gender gap.** Ratio of the difference between male and female rates as a single variable category, calculated by subtracting Female Rate - Male Rate. The smaller the "gap", the closer it is to equality. It refers to the different positions of men and women, and the unequal distribution of resources, access and authority within a given context. Finding a gender gap in a specific context usually means that there is an unequal distribution where the group that belongs to the female gender is the group that has fewer resources, power, etc.

**Gender harassment.** Any behaviour related to the sex of a person, with the purpose or effect of threatening their dignity and creating an intimidating, degrading or offensive environment (Organic Law of Effective Equality between Women and Men, Article 7.2).

**Gender stereotypes.** These refer to the ideas and beliefs commonly accepted in society concerning how men and women should be and how they should behave. These stereotypes determine social expectations.

**Indirect discrimination.** Criteria, measures, norms and formally neutral social or political interventions that are unfavourable for a group, given that the initial unequal position of this collective group is not taken into account.

**Language.** 1. Exclusively linguistic system of signs forming a memorised code; social convention, abstract. 2. System of signs and communication by pictorial, gestural or linguistic means, among others.

**Machismo.** Male chauvinism representing an attitude, way of thinking or belief that considers men superior to women.

**Mainstreaming.** Term used to designate the integration of the gender dimension in general policies, in such a way that the principle of equality is constituted as a fundamental part of their structure. It implies that issues related to equal opportunities between men and women should be taken into account in all policies and actions, and not only as a specific and direct approach to favour women.

**Patriarchal.** A patriarchal society or culture is one recognising that authority and power correspond to the patriarch, and they are passed from man to man. It has been seen as the way to show the different social position of men and women, as well as the "power" of the male sex (patrimony, parental authority, etc.) and the subordination of the female sex.

**Positive action.** Temporary measure that tries to correct, prevent or eradicate situations of inequality that women suffer with respect to men that are usually subject to beliefs, customs or social roles.

Organic Law 3/2007, of 22<sup>nd</sup> March, dealing with the effective equality of women and men includes:

“Article 11. Positive actions.

*In order to implement the constitutional right to equality, Public Authorities will adopt specific measures in favour of women in order to remedy evident de facto situations of inequality with*

*respect to men. These measures will be applicable as long as such situations persist but must be reasonable and proportional in relation to the objective pursued in each case.*

**Positive discrimination.** Practice of a positive action that favours a disadvantaged group. It mainly affects groups that suffer discrimination and guarantees access to the opportunities available.

**Principle of equality.** Legal principle that protects equality between the sexes and condemns discrimination, since all people are equal before the law. It is synonymous with the principle of non-discrimination.

**Sex.** Organic condition, biologically identifiable, which differentiates animate beings into males and females.

**Sexism.** This is the behaviour that undervalues sex from a gender perspective and leads to discrimination by rejecting or not taking into consideration the role of women. Sexism involves assigning values, capacities and roles of a lower order to women because of their sex.

**Technology gap.** This is used to designate inequalities between women and men in the training and use of new technologies.

**Wage gap.** Refers to the salary differences between women and men, both in the exercise of equal work and that produced in "feminised" jobs.

## Equal Opportunities Commission Regulation

This regulation provides the basic instruments necessary to enable the institution's Equal Opportunities Commission to identify possible situations of discrimination or inequality that may exist in the workplace or those that, indirectly, could be produced, so the management can propose appropriate corrective measures.

These measures should be directed towards the development and implementation of the Equality Plan for all employees. This plan will determine the set of measures to be addressed, the objectives to be achieved, the strategies and practices to be adopted for their implementation, as well as the establishment of effective systems for monitoring and evaluating the objectives specified (Article 46.1 of the Organic Law of Effective Equality between Women and Men).

The members of the Equality Commission, as well as headquarters and its advisors, are obliged to respect professional confidentiality and secrecy both for the matters dealt with in the meetings and the relevant documentation, as well as the data presented and contributed by the parties involved.

The Equality Commission will hold an ordinary meeting once a year, and an additional extraordinary meeting, when necessary, convened at least fifteen days in advance by a quorum of half its members.

During the process of preparing the Equality Plan, the following three meetings at least will be held:

- For the constitution of the Equality Commission,
- For approval of the findings,
- For approval of the Equality Plan and improvement actions.

The Equality Commission shall be declared validly constituted with the attendance of half plus one of its members.

The decisions of the permanent Equality Commission will be adopted by a simple majority of those attending each of its meetings.

Minutes will be drafted for all the meetings held, whether they finish in agreement or not.

For validity, the agreements of the Commission will be adopted by an absolute majority.

## COMPETENCES of the Equality Commission.

To guarantee the consistent adoption of decisions and effective compliance with the actions established in the framework of the Equality Plan, the Equality Commission is set up to ensure:

- Gender equality, understood as the extent of equality between women and men while maintaining the recognition of the difference.
- Gender equality, understood as the identical choice for the same opportunities and professional resources by both genders.
- The non-discrimination, direct or indirect, of workers according to their gender, as well as the elimination of barriers, visible or not, that imply differences between men and women.
- The promotion of the participation of members of both genders in different spheres and activities based on equality.
- The eradication of any indication of sexual harassment or gender-based harassment in the workplace, as well as any other form of moral harassment, whether technical or declared.
- The eradication of any occasion in the workplace that could lead to behaviour considered as gender-based violence.
- The elimination of sexist stereotypes.
- Staff awareness of the promotion and dissemination of the values and practices within the company on which equality between men and women is based, as well as promotion of the balanced representation of both sexes in all bodies and positions of responsibility in the company.
- The establishment of practical mechanisms for the participation of all persons engaged in the detection and elimination of discriminatory behaviours due to gender.
- The monitoring and updating of the Equality Plan, as well as preparing proposals for future actions related to continuous improvement.
- The use of non-sexist language in internal and external communications.
- The reconciliation of work, family and personal life as a tool for managing human resources that harness staff potential.
- Compliance in the institution with the actions proposed by the Commission.

## TRANSITIONAL PROVISIONS

**FIRST** - Any legal or regulatory provision that affects the content of this agreement will be adapted for inclusion by the Equality Commission.

Modifications or variations that could be considered in the current regulation must be dealt with in accordance with the absolute majority of all members of the Commission.



# Quaderns de la Igualtat

II Pla d'Igualtat de la  
Universitat Rovira i Virgili



II Pla d'igualtat  
de la Universitat Rovira i Virgili

Quaderns de la Igualtat, 4

# II Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

Claustre de 24 de novembre de 2011



Tarragona, 2012

Edita:  
Publicacions URV

1a edició: Octubre de 2012  
ISBN: 978-84-695-5305-3  
Dipòsit legal: T-1187-2012

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:  
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona  
Tel. 977 558 474  
[www.urv.cat/publicacions](http://www.urv.cat/publicacions)  
[publicacions@urv.cat](mailto:publicacions@urv.cat)

Aquesta edició està subjecta a una llicència Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported de Creative Commons. Per veure'n una còpia, visiteu <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o envieu una carta a Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, USA.

¶ Aquesta editorial és membre de la Xarxa Vives i de l'UNE, fet que garanteix la difusió i comercialització de les seves publicacions a escala estatal i internacional.

# Índex

Pròleg	7
Diagnosi de la situació de les dones i els homes a la URV(2009-2010)	9
El procés d'elaboració del II Pla d'igualtat	33
II Pla d'igualtat de la URV (2011-2015)	41
Glossari de termes	63
Termes i legislació que els recull	69

## COMISSIÓ PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

### *Copresidentes*

Dra. Encarnació Ricart Martí  
(Vicerrectora de Societat i Relacions Institucionals)  
Dra. Maria Inmaculada Pastor Gosálbez  
(Directora de l'Observatori de la Igualtat)

### *Membres Claustrals*

Dra. Rosa Caballol Lorenzo (PDI)  
Dr. Roberto Giral Castillón (PDI)  
Dra. Rosa Nogués Llort (PDI)  
Dr. Miquel Àngel Purcalla Bonilla (PDI)  
Sra. Margarita Rebenaque Esteve (PAS)  
Dr. Jordi Roca Girona (PDI)  
Sra. Arantxa Tévar Beunza (PAS)

### *Membres convidats*

Dra. Coral Cuadrada Majó (PDI)  
Sra. Carme Moreno (PAS)  
Dra. Montserrat Palau Vergés (PDI)  
Dra. Dolors Puigjaner Riba (PDI)  
Sra. Anna Santo Bartolí (PAS)  
Dra. Rosa Tamarit Sumalla (PDI)  
Dra. Joana Zaragoza Gras (PDI)

## Pròleg

Presentem en aquesta publicació el II Pla d'igualtat de la nostra Universitat acompanyat d'una ànalisi del resultat de l'aplicació del I Pla d'igualtat i d'una diagnosi de la situació actual. La Universitat Rovira i Virgili va ser una de les primeres a aprovar un instrument metodològicament tan contrastat com el del pla estratègic d'Igualtat, que ens ha permès avançar i sobretot ens ha ajudat a reflexionar sobre un tema de primer ordre però que no s'havia manifestat amb la seva total dimensió. Ara hem assolit una posició de més maduresa sobre la qüestió, sabem on som, on són les nostres febleses i la direcció que hem de prendre, i és per aquest motiu que l'impuls del II Pla d'igualtat ens permetrà fer el salt qualitatiu que és necessari. El nostre I Pla d'igualtat es va aprovar a la reunió del Claustre de maig de 2007, quasi de manera paral·lela a l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, que obligava l'administració pública i les empreses d'una dimensió determinada a elaborar plans d'igualtat que els permetessin integrar polítiques de gènere en la seva actuació quotidiana. La clau d'un pla estratègic és precisament aquesta, la integració d'una perspectiva nova o aprofundida en la gestió ordinària de qualsevol organització i la implantació d'accions determinades, concretes i positives, que modifiquin una situació i la millorin.

La situació econòmica actual és altament preocupant i comporta, entre altres inconvenients, una exigència de contenció en la despesa que no podem obviar, la qual cosa afecta tots els projectes i naturalment també el ritme d'adopció de les mesures aquí previstes. Però hem afrontat des del primer moment la situació amb maduresa i mai hem claudicat

en els nostres projectes, sinó que hem priorititzat i adaptat el ritme a les possibilitats reals.

Una de les fites marcades pel I Pla d'igualtat era la creació d'una unitat encarregada de manera específica de totes aquelles qüestions que poguessin afectar la igualtat entre els homes i les dones en tots els estaments de la comunitat universitària: igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte i no discriminació. La creació de l'Observatori de la Igualtat ha donat resultats altament satisfactoris, ha dinamitzat les nostres actuacions i posicionaments i ha dut a terme una tasca de reflexió constant i de diàleg que s'ha mostrat molt eficaç. El II Pla d'igualtat que ara presentem millora l'anterior en aspectes metodològics i potser també és més ambiciós, però continua desenvolupant, en essència, la voluntat de la comunitat universitària de créixer i progressar en els grans principis orientadors de la nostra política per arribar allà on volem ser.

La sensibilitat social en relació amb la igualtat de dones i homes ha augmentat de manera exponencial en els últims anys gràcies a iniciatives institucionals, però també gràcies a esforços privats i de grups de persones que de manera desinteressada han mobilitzat iniciatives i han estudiat la realitat amb una perspectiva d'anàlisi que els ha fet identificar, de manera incontestable, l'existència de diferències per raó de sexe. La universitat és una realitat molt plural i manifesta la realitat social; tot i que s'han assolit objectius no negligibles, encara avui els llocs de treball de categoria superior estan ocupats majoritàriament per homes, i en alguns àmbits del coneixement es continua mostrant una presència aclaparadorament superior de dones o d'homes, dada que respon a estereotips poc fonamentats però fortament arrelats. Un pla d'igualtat modifica situacions internes d'una organització però està cridat també a irradiar el seu potencial fora dels límits de l'organització que l'ha aprovat per modificar hàbits i situacions del seu entorn i, en definitiva, per aportar progrés a la societat. La universitat té també un paper de lideratge del qual som plenament conscients i ens en sentim responsables. El Claustre de la nostra Universitat va tenir la certesa que dotant-se d'un instrument de millora de la situació d'igualtat entre homes i dones la feia progressar com a institució i aportava elements de progrés a la societat.

Francesc Xavier Grau Vidal  
Rector

# Diagnosi de la situació de les dones i els homes a la URV(2009-2010)

## 1. Introducció: la situació de les dones en les institucions científiques europees

L'interès per la igualtat entre homes i dones en la ciència ha tingut diferents materialitzacions segons els països. A Europa, l'acord sobre la necessitat de millorar la situació de les dones en la ciència no es produeix fins a la dècada dels anys vuitanta, quan aquesta qüestió es va tractar en els països nòrdics per primera vegada i Alemanya va publicar el 1989 el primer informe nacional sobre la promoció de la dona en el món científic. A partir d'aquí i durant la dècada dels noranta, els termes ciència i igualtat entre gèneres han anat prenent cada vegada més importància en els estats de la UE. Com a mostra, s'han redactat importants documents que tenen com a objectiu contribuir a modelar les polítiques governamentals, per exemple *The Rising Tide* (Regne Unit, 1994), *Excellence in Research* (Dinamarca, 1995), *Women in Academia* (Finlàndia, 1998) o *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (Alemanya, 1998). Aquests informes claus i d'altres van tenir com a objectiu contribuir a augmentar la qualitat en la ciència millorant la situació de les dones en l'àmbit científic.

L'any 1998 es va celebrar a Europa la conferència Dona i Ciència, en què es comença a tractar la transversalització de la perspectiva de gènere (*mainstreaming*) en política científica comunitària. En la comunicació de la Comissió Europea «Dones i ciència. Mobilitzar les dones en benefici de la investigació europea» de l'any 1999, es proposava una estratègia coherent dins el V Programa marc per promoure la investigació feta per dones, per a dones i en relació amb les dones, i es va instar a mantenir un

debat dinàmic sobre la situació de les dones en la ciència, a desenvolupar millors indicadors de desigualtat i a compartir experiències sobre aquests temes. Amb aquest objectiu, la Comissió Europea va crear un sistema de vigilància (*genderwatch*) encarregat de controlar i aplicar la integració de la dimensió gènere en el V Programa marc, a través de la recollida i la difusió d'estadístiques, el foment de la participació de la dona en els grups d'avaluació i les assemblees consultives així com la realització d'estudis sobre l'impacte de gènere en els programes d'investigació.

En resposta a aquesta comunicació sobre dones i ciència, el Consell de la Unió Europea, mitjançant una resolució de l'any 1999, convidava els estats membres a dur a terme les accions següents:

- revisar els mecanismes establerts per recollir estadístiques desagregades per gènere;
- comprometre's amb el diàleg proposat per la Comissió sobre les polítiques aplicades en els estats membres, i
- perseguir l'objectiu de la igualtat entre gèneres en la ciència fent ús dels mitjans adequats.

Amb la publicació de l'informe ETAN<sup>1</sup> de la Comissió Europea l'any 2000, sobre la promoció de l'excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gèneres, es va pretendre influir en tots els àmbits de la política per millorar la situació de les dones en la ciència i en el desenvolupament de la política científica comunitària a curt, mitjà i llarg termini, amb els objectius principals següents:

- integrar la igualtat en les diverses institucions que ensenyen i finançen ciència, i que formen i contracten científics, i
- aconseguir equitat en les estructures professionals, en l'avaluació per parells, el finançament de l'excel·lència, el lideratge acadèmic i l'establiment de polítiques i prioritats científiques.

Després de l'informe ETAN vindria l'edició *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, una recollida de dades sobre la situació de les dones en la ciència que publiquen la Comissió Europea

---

<sup>1</sup> Informe sobre les dones i la ciència a la UE que la Comissió Europea encarrega a la Xarxa Europea d'Avaluació de Tecnologia (ETAN) el 1999, que ha tingut continuïtat mitjançant el Grup Hèlsinki sobre dones i ciència que la Comissió Europea va establir aquell mateix any amb el mandat de fomentar la participació de les dones en les carreres científiques i la investigació, i desenvolupar indicadors relacionats amb aquest aspecte.

i el Grup Hèlsinki. L'objectiu de *She Figures*<sup>2</sup> és monitorar la situació i els avenços cap a la igualtat de gènere en els àmbits de l'educació superior i del mercat de treball. En aquest informe, publicat cada tres anys, es recullen i se sistematitzen les dades dels estats membres de la UE, Croàcia, Noruega, Islàndia, Suïssa, Turquia i Israel, la qual cosa permet determinar quina és l'evolució de la situació de les dones en la ciència i comparar-la entre països i períodes.

En el marc espanyol, l'últim informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011) i el *Llibre blanc. Situació de les dones en la ciència espanyola* mostren dades per al conjunt de les universitats espanyoles així com una analisi de les desigualtats per raó de gènere en el sistema universitari espanyol. Aquests textos mostren un primer fet que considerem rellevant: la feminització de la universitat afecta fonamentalment el col·lectiu de l'alumnat, ja que les dones representen més del 50% i també de les persones titulades:<sup>3</sup> 54,1 % i 59,7 % respectivament amb dades del curs 2010-11. No obstant això, aquesta feminització de la universitat no afecta el personal docent i investigador (PDI), ja que la participació femenina com a professorat i personal investigador, de mitjana a tot Espanya, és del 36,1%, percentatge que es redueix al 16,89 % en el cas de les catedràtiques (SÁNCHEZ DE MADARIAGA, 2011). Aquesta xifra ha variat poc en els últims quinze anys perquè ja al curs 1993-94 el percentatge de dones entre el professorat universitari era del 31,09%.

Algunes universitats espanyoles es van sumar a la línia de treball impulsada per la UE, amb la conferència europea Dona i Ciència, i també altres institucions que havien realitzat informes sobre la situació de les dones (MIT 1999, COMISSION DONES I CIÈNCIA DEL CSIC 2004). En concret, la Universitat Rovira i Virgili (URV) va promoure el 2006

---

2 Les últimes dades d'aquest informe corresponen a 2009. L'edició de 2012 està prevista per a final d'any. De moment es pot consultar un avanç de resultats a <[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf)>

3 La feminització també afecta el personal d'administració i serveis (PAS). Segons l'informe del Ministeri de Ciència i Innovació, amb dades del curs 2006-07 les dones representen el 58,6% d'aquest col·lectiu. En aquestes pàgines no farem referència a aquest col·lectiu, encara que la seva situació també ha estat objecte d'anàlisi i estudi. (Vegeu Pastor (2008) per al cas de la URV o Izquierdo (2004) per al cas de la UAB.)

la realització d'un diagnòstic<sup>4</sup> sobre la situació d'aquesta universitat en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Aquell estudi va permetre fer una anàlisi detallada de la situació del personal docent i investigador de la URV i es va constatar com les trajectòries laborals d'homes i dones són diferents i en quins aspectes. A continuació es destaquen les diferències més rellevants entre els homes i les dones, que són comunes a altres universitats i institucions que també han diagnosticat la desigualtat per raó de gènere (IZQUIERDO 2004, COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CSIC 2004):

- a) La situació entre homes i dones a la universitat és desigual a favor dels primers, tant pel que fa a la posició laboral com en les trajectòries professionals.
- b) Els homes i les dones del PDI presenten diferències pel que fa a les variables d'origen (edat, grau de titulació, àmbit de coneixement).
- c) Aquestes variables d'origen no expliquen la totalitat de la desigualtat que hi ha en la comunitat docent i investigadora. Cal tenir en compte factors propis de la dinàmica universitària que impliquen un accés desigual a altres tipus de variables que considerem estructurants.
- d) Aquesta desigualtat es dóna, sobretot, en les esferes més elevades de la jerarquia universitària, a la qual tenen millor accés els homes. Per tant, doncs, la trajectòria laboral no presenta les mateixes facilitats per als uns que per a les altres.

Els resultats d'aquest estudi corroboren el que es va posar de manifest des de les primeres investigacions sobre biaixos de gènere en l'avaluació científica, com la realitzada per Wennerås & Wold (1997). Aquell estudi va determinar, a través d'una anàlisi multivariant, que les dones havien de tenir 2,5 vegades més mèrits que els homes per obtenir una qualificació similar a l'Acadèmia Sueca de Medicina, és a dir, en nombre d'articles publicats en revistes científiques. La repercussió de l'article de Wennerås & Wold va ser tal que la Unió Europea va crear el grup de treball que va elaborar l'informe ETAN per millorar la situació de les dones

---

4 Aquest diagnòstic va prendre forma en l'estudi «Igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV», publicat el 2008, amb el títol *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*.

en la ciència i el desenvolupament de polítiques científiques. Arran de la publicació de l'informe i de l'edició triennal de *She Figures*, els països de la Unió Europea controlen les dades referents a la situació de les dones científiques en el seu propi territori. Aquest és el cas d'Espanya, on s'ha començat a estudiar el biaix de gènere en l'avaluació científica; l'estudi més exhaustiu és el recentment publicat *Llibre blanc. Situació de les dones en la ciència espanyola*. En aquest document s'analitza econòmicament, entre altres, l'Enquesta de recursos humans en ciència i tecnologia de l'Istitut Nacional d'Estadística, que dóna com a resultat l'existència de diferències significatives en els processos de promoció a les càtedres universitàries. Tant és així que reafirma el biaix trobat per Wennerås & Wold: la probabilitat que un professor titular sigui catedràtic és 2,5 vegades superior a la d'una dona, encara que tinguin característiques similars (mateixa edat, mateixa antiguitat com a doctors, mateix camp de coneixement i mateixa productivitat en articles i llibres). Però, a més, s'observa que hi ha un factor que afecta encara més negativament les dones: la tinença de fills, de manera que un home amb fills té 4 vegades més probabilitats que una dona amb fills i característiques similars de ser promocionat a catedràtic. Per contra, no hi ha diferències significatives entre dones i homes en la promoció a professorat titular (SÁNCHEZ DE MADARIAGA [*et alii*], 2011). Pel que fa als processos de promoció a càtedra, Zinovyeva & Bagués (2010) van demostrar l'existència de biaixos de gènere, però segons el sexe dels avaluadors i segons el rang de la posició a què aspiren els candidats. Així, un avaluador addicional que sigui home en un comitè de set persones disminueix la probabilitat de promoció de la dona respecte a un altre candidat que sigui home en un 14%. No obstant això, en un comitè d'avaluació per a la titularitat que hi hagi un avaluador addicional home, s'incrementa la probabilitat de promoció d'una dona respecte a un home amb característiques similars en un 5%, de la qual cosa es dedueix que la presència de dones membres d'un comitè avaluador per titular d'universitat genera un efecte negatiu per a les candidates.

Com s'ha indicat, l'elaboració del I Pla d'igualtat de la URV al curs 2006-07 va anar precedida d'un estudi que va ajudar a identificar les desigualtats i diferències existents entre els homes i les dones de la nostra Universitat. Un cop finalitzat el període de vigència d'aquest I Pla (2007-10), es va iniciar la redacció del II Pla, i es va considerar necessari actualitzar aquell primer diagnòstic.

El diagnòstic general de la situació de les dones en les universitats no varia substancialment entre universitats, tal com posa de manifest la publicació *Científiques en xifres 2011* (SÁNCHEZ DE MADARIAGA (coord.) 2011), que recull de forma descriptiva la presència de les dones entre el PDI de les universitats espanyoles. En aquesta publicació s'identifica la menor presència de les dones entre PDI i la ràtio de nombre de titulars per cada catedràtica com els dos principals indicadors que permeten analitzar la realitat de les dones. En el cas de la URV s'analitza també la realitat del PAS i de l'alumnat. A continuació es presenta una breu anàlisi que resumeix la situació de les dones a la URV.

## 2. La situació de les dones entre el personal docent i investigador

De les 1.559 persones que componen el col·lectiu del personal docent i investigador de la URV a data 2010, segons dades del Servei de Recursos Humans, 882 són homes, que representen el 56,6% de tota la comunitat, i 677 són dones, que representen el 43,4%. A la URV hi ha, doncs, més homes que dones entre el personal docent i investigador. En els darrers anys, fent una comparació amb les dades de 1998, gairebé s'ha doblat el nombre de personal docent i investigador a la URV, la qual cosa ha comportat de forma paral·lela cert equilibri en la distribució per sexes, tot i que segueix existint un clar predomini masculí. La taula 1 en mostra l'evolució entre 1998 i 2010.

**Taula 1. Personal docent i investigador segons sexe. Anys 1998, 2006 i 2010**

<i>Sexe</i>	<i>Any</i>		
	<i>1998</i>	<i>2006</i>	<i>2010</i>
Home	63,5% (529)	58,3% (943)	56,57% (882)
Dona	36,4% (303)	41,7% (675)	43,43% (677)
Total	100% (832)	100% (1618)	100% (1559)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans (SRH) de la URV.

## 2.1 Distribució de PDI per àmbit de coneixement

Com s'ha apuntat, a la URV, de la mateixa manera que a la resta d'universitats, existeix un predomini masculí que es concentra sobretot en alguns àmbits de coneixement i categories laborals. Dels 424 PDI adscrits a l'àmbit de coneixement de ciències tecnològiques i experimentals, un 69% són homes i un 31%, dones. És l'àmbit en què hi ha més presència masculina: per cada dona PDI hi trobem 2,2 homes. Li segueix en el rànquing de masculinitat l'àmbit de les ciències socials, amb un 57% d'homes i un 43% de dones, la qual cosa vol dir que per cada dona que trobem hi ha 1,7 homes. Posteriorment hi ha l'àmbit de les humanitats, amb una ràtio d'1,1 homes per dona, o expressat en percentatge, un 53% d'homes respecte d'un 47% de dones. Aquestes xifres s'inverteixen si considerem l'àmbit de les ciències de la salut, en què trobem 1,17 dones per cada home, és a dir, un 54% de dones i un 46% d'homes. L'àmbit de coneixement més feminitzat, el de les ciències de la salut, ho és però amb molt poca distància del percentatge de dones respecte dels homes. De la seva banda, els àmbits masculinitzats, com ara el de les ciències tecnològiques i experimentals i el de les ciències socials, presenten distàncies molt importants pel que fa a la presència d'homes i de dones. En conclusió, es pot apuntar que els àmbits masculins són clarament masculins, mentre que l'àmbit femení no ho és tant.

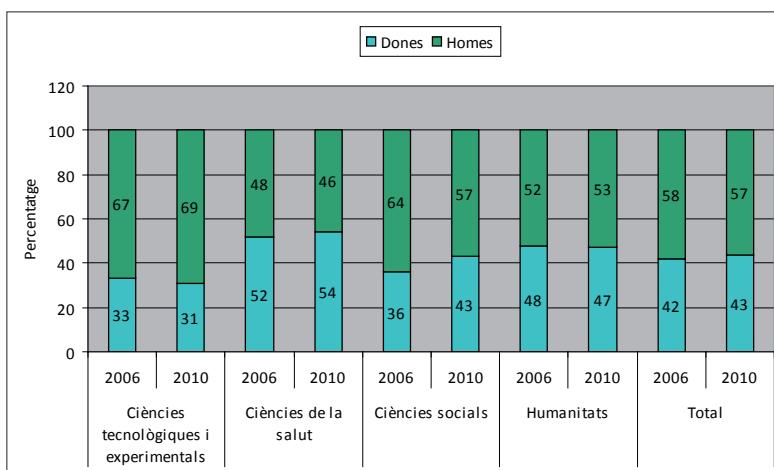
**Taula 2. Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement sobre el total de cada àmbit**

Sexe	Àmbit de coneixement									
	Ciències tecnològiques i experimentals		Ciències de la salut		Humanitats		Ciències socials		Total	
	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010
Homes	67% (365)	69% (311)	48% (202)	46% (229)	52% (180)	53% (115)	64% (192)	57% (226)	58% (943)	56,57% (882)
Dones	33% (179)	31% (131)	52% (219)	54% (274)	48% (165)	47% (102)	36% (107)	43% (171)	42% (675)	43,43% (677)
Total	100% (544)	100% (424)	100% (421)	100% (503)	100% (345)	100% (217)	100% (299)	100% (397)	100% (1618)	100% (1559)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

En aquest sentit, hi ha diversos estudis com ara l'informe ETAN (2000) i el *Libro blanco* (2011) que insinuen que cal incorporar la visió de gènere en el funcionament dels àmbits marcadament masculins per evitar que la major presència d'homes es transformi en una manera de funcionar androcèntrica; igualment és necessari trencar clixés socials de distribució de gèneres, així com evitar la relació entre els departaments feminitzats i el menor grau de titulació.

**Gràfic 1. Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

## 2.2 Composició del PDI segons sexe i categoria laboral

Una anàlisi de la distribució dels homes i les dones que formen el col·lectiu del PDI de la URV segons les diferents categories laborals mostra una distribució desigual dels sexes segons la categoria laboral (*vegeu la taula 3*). En primer lloc, observem que el 78,5% dels catedràtics són homes, per tan sols un 21,5% de dones. De fet, gairebé 8 de cada 10 catedràtics d'universitat són homes. O dit d'una altra manera: per cada dona catedràtica d'universitat hi ha 3,6 homes catedràtics d'universitat.

Taula 3. Personal docent i investigador per sexe i categoria laboral													
Sexe	Personal investigador en formació		Altres (lectors, col·laboradors)		TEU		TU+CEU+ Agregats		CU		Associats		
					2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	
Anys	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	
Home	47,7%	44,0%	53,8%	49,4%	49,7%	47,6%	67,4%	61,2%	80,0%	78,5%	59,9%	53,6%	
	(118)	(169)	(28)	(47)	(93)	(50)	(180)	(189)	(56)	(77)	(439)	(491)	
Dona	52,3%	56,0%	46,2%	50,6%	50,3%	52,4%	32,6%	38,8%	20,0%	21,5%	40,1%	46,4%	
	(129)	(215)	(24)	(48)	(94)	(55)	(87)	(120)	(14)	(21)	(293)	(424)	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	(247)	(384)	(52)	(95)	(187)	(105)	(267)	(309)	(70)	(98)	(732)	(915)	

TEU: Titular d'Escola Universitària. CEU: Catedràtic/a d'Escola Universitària. TU: Titular d'Universitat. CU: Catedràtic/a d'Universitat.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

En resum, dins les tres categories situades a la part alta de la jerarquia universitària (CU, TU, CEU) hi trobem 266 homes (61,8% del total d'homes) i només 141 dones (43,2% del total de dones).

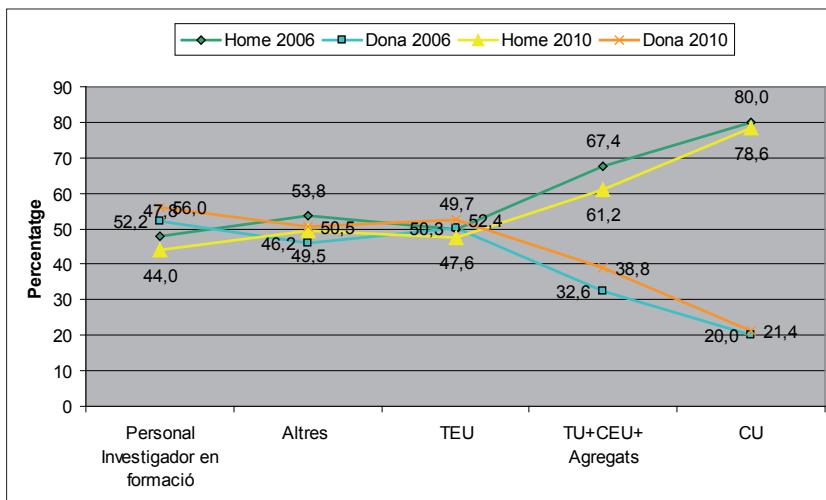
En canvi, en la categoria de TEU trobem per primer cop més presència (en nombres absoluts i en percentatges) de dones que d'homes. Això indica que tant per a la categoria de catedràtics i catedràtiques com per a la de titulars, els homes tendeixen a ser-ho d'universitat i les dones, d'escola universitària. Com a titulars d'escola universitària trobem el 21,73% de les dones i el 12,78% dels homes, i uns nombres absoluts gairebé idèntics: 55 dones i 50 homes.

En la categoria de becaris i becàries trobem un altre cop certes desigualtats. Si bé el nombre absolut és similar per a homes que per a dones (99 i 81 respectivament), el pes sobre el total és molt superior per a les dones. Una de cada tres dones del PDI són becàries (32,01%), davant una proporció inferior per als homes: només un de cada cinc (25,31%).

Veiem, doncs, que els percentatges de dones són superiors en el que podríem denominar categories de menys qualificació; així, les dones són majoria com a catedràtiques d'escola universitària, titulars d'escola universitària i com a becàries. Contràriament, els homes presenten per-

centatges superiors en les categories més qualificades: catedràtics d'universitat, titulars d'universitat, així com en la d'associats, que és la que engloba més PDI. Aquestes desigualtats no són tan acusades com en el diagnòstic realitzat l'any 2006.

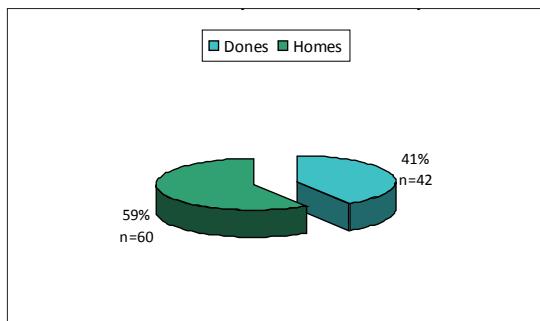
**Gràfic 2. Personal docent i investigador per sexe i categoria laboral.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Per resumir la informació relativa a la incorporació de dones a la URV, s'han recollit també xifres relatives al nombre de dones guanyadores en totes les places convocades per la URV durant el curs 2009-10. Les dades mostren que, de 102 places convocades, 42 han estat guanyades per dones i 60, per homes, tal com es pot veure al gràfic següent.

**Gràfic 3. Personal docent i investigador que ha estat seleccionat en places convocades. Dades desagregades per sexe. 2010.**



Font: Elaboració pròpria a partir de dades del Gabinet Tècnic del Rector (GTR) de la URV.

### *2.3 Recerca i activitat femenina*

La investigació constitueix una funció essencial de la universitat com a fonament de la docència i mitjà per al progrés de la societat. En aquest apartat es presenten algunes dades sobre les activitats de recerca que du a terme la comunitat universitària, fent una anàlisi comparativa entre homes i dones. A continuació exposem dades sobre la presència de dones als grups de recerca. També presentem dades sobre la participació de les dones com a investigadores principals en diferents tipus de projectes.

Pel que fa a la participació de dones i homes en grups de recerca, en total, a la URV tenim 129 grups de recerca, dels quals només 58 no són paritaris, ja que menys del 40% dels membres són dones. Pel contrari, el 69% dels grups tenen una composició paritària. Tenint en compte que en un 58% dels equips amb projectes de recerca tenen més d'un 40% de dones, podem dir que s'ha produït una millora en la situació de les dones en els llocs de responsabilitat i representació dels equips amb projectes de recerca, respecte al diagnòstic de 2006, però cal continuar treballant per evitar la subrepresentació de les dones, sobretot en els llocs de responsabilitat dels projectes.

Un altre indicador per analitzar l'activitat de les dones en la recerca és el nombre de projectes de recerca competitius concedits a dones com

a investigadores principals. Les dades per al 2010 mostren que a la URV hi ha 119 investigadors principals homes i 55 dones.

En conjunt, les dones investigadores principals en projectes de recerca sumen un 32% del total i els homes, un 68%. Aquestes xifres revelen que es produeix una subrepresentació de les dones com a investigadores principals, perquè el percentatge és significativament per sota de la presència de dones al PDI (43,43%), i una sobrerepresentació dels homes com a investigadors principals de gairebé 10 punts percentuals. Cal remarcar que aquest punt no ha millorat respecte al diagnòstic de 2006.

**Gràfic 4. Personal docent i investigador emèrit i distingit a la URV per sexe. 2010.**



Font: Elaboració pròpria a partir de dades del GTR de la URV.

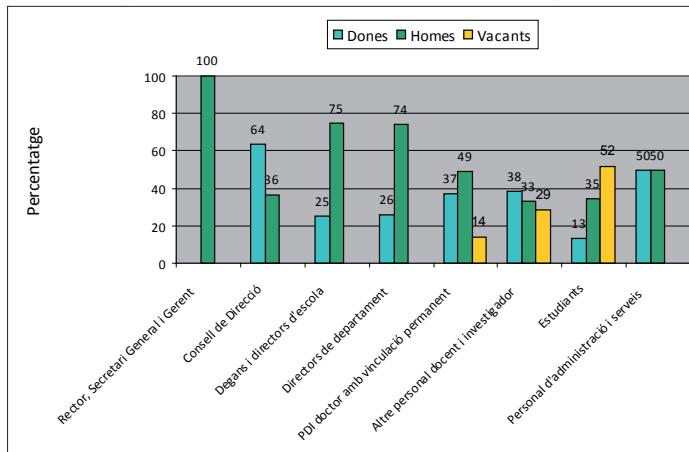
També hem buscat informació relativa al nombre de dones distingides. El 2010 hi ha 20 persones distingides de les quals tres són dones (15%) i 17 homes (85%). Veiem una clara subrepresentació de les dones que reben una distinció a la URV respecte als homes.

#### *2.4 Les dones en els càrrecs de gestió i en els òrgans de representació*

Finalment, considerem convenient presentar dades relatives a la presència de dones en els diferents càrrecs de govern i gestió de la Universitat. El gràfic que recull la presència d'homes i dones en el Claustre Universitari mostra que són els càrrecs unipersonals corresponents a les

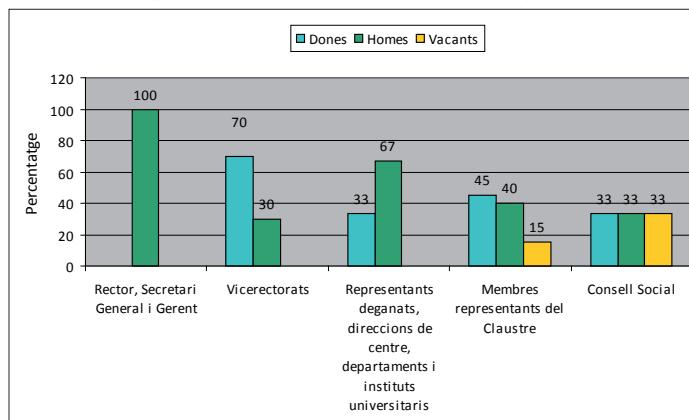
direccions de departaments i deganats i direccions de centres els que presenten menys presència de dones. Sembla, doncs, convenient continuar impulsant més equilibri entre dones i homes pel que fa a la participació en aquests càrrecs.

**Gràfic 5. Representació al Claustre Universitari per sexe. 2010.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Secretaria General de la URV.

**Gràfic 6. Representació Consell de Govern per sexe. 2010.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Secretaria General de la URV.

### 3. La situació de les dones entre el personal d'administració i serveis

Prenent com a referència l'any 2011, el col·lectiu del personal d'administració i serveis de la URV està format per 752 persones, la qual cosa representa un increment de 164 persones des de l'anàlisi que es va realitzar el 2006. A més a més, es pot destacar que, tant en aquest col·lectiu com en l'alumnat, les dones són majoria. En el cas de la URV, si es fa una anàlisi al llarg del temps, entre els anys 2006 i 2011 es veu que el pes percentual del col·lectiu de les dones en el total del PAS ha augmentat una mica, 5,42 punts percentuals. La taula següent ho il·lustra:

Taula 4. Total de personal d'administració i serveis segons sexe. Anys 2006 i 2011

Sexe	Any	
	2006	2011
Home	36,4% (203)	30,98% (233)
Dona	63,6% (355)	69,02% (519)
Total	100% (558)	100% (752)

Font: Elaboració pròpria a partir de dades de l'SRH de la URV.

Tanmateix, aquest pes numèric i percentual amaga una distribució interna heterogènia quan s'analitzen diverses característiques sociolabourals. La primera d'aquestes característiques és el règim jurídic. Aquesta primera variable ens mostra fortes diferències entre homes i dones. La gran majoria d'elles, 317 de les 519 dones del PAS (61,08%), estan en règim de funcionàries, mentre que els homes en aquest règim són clara minoria: tan sols 62 dels 233 homes, que representen una mica més d'un de cada quatre (26,61%). En canvi, entre el personal contractat en el règim de personal laboral, la tendència s'inverteix: hi trobem un 73,39% d'homes i només el 38,92% de les dones.

**Taula 5. Personal d'administració i serveis segons règim jurídic i sexe. Any 2011**

<i>Sexe</i>	<i>Funcionari</i>	<i>Laboral</i>	<i>Total</i>
Home	26,6 (62)	73,4 (171)	100 (233)
Dona	61,1 (317)	38,9 (202)	100 (519)
Total	50,4 (379)	49,6 (373)	100 (752)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Si s'analitzen les diferències entre homes i dones en relació amb les categories laborals, dins de cada règim jurídic, també es constaten diferències importants. El fet que les dones siguin majoritàries en el conjunt del PAS fa que moltes categories presentin, en valors absoluts, xifres superiors de les dels homes. La taula 5 ho mostra diferenciant el col·lectiu de personal funcionari i el col·lectiu de personal laboral. El pes relatiu de les dones en el conjunt del PAS justifica que, a més de fer una anàlisi comparada entre homes i dones per cada categoria laboral, sigui necessari analitzar la distribució per categories en relació amb el total de cada sexe, de manera que es detecta la distribució del total d'homes i del total de dones entre les diferents categories. Quan es fa aquesta anàlisi, es constata que la presència de dones en les categories més alta i més baixa de la jerarquia és menor que el seu pes percentual homes. Contràriament, la presència d'homes és superior a la que els correspondria per distribució percentual en aquelles categories extremes (A1 i E), mentre que el seu pes percentual és menor en les categories intermèdies. D'aquesta manera s'identifica una petita segregació ocupacional en la distribució de dones i homes en els llocs de treball del PAS. La taula 6 ho il·lustra:

**Taula 6. Personal d'administració i serveis per grup i sexe.**  
**Personal funcionari. Any 2011 (% per sexe)**

<i>Grup (*)</i>	<i>Sexe</i>		
	<i>Dona %</i>	<i>Homes %</i>	<i>Total %</i>
A1	0,95	4,84	1,59
A2	21,77	19,35	21,49
C1	45,74	40,32	45,09
C2	25,24	14,52	23,61
E/EV	5,68	20,97	8,22
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A1 i A2 = escala tècnica, C1 i C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de serveis. administrativa, E = escala auxiliar de serveis

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

**Taula 7. Personal d'administració i serveis per grup i sexe.**  
**Personal funcionari. Any 2011 (% per grup)**

<i>Grup (*)</i>	<i>Sexe</i>		
	<i>Dona %</i>	<i>Home %</i>	<i>Total %</i>
A1	50 (3)	50 (3)	100 (6)
A2	85,2 (69)	14,8 (12)	100 (81)
C1	85,4 (146)	14,6 (25)	100 (171)
C2	90 (81)	10 (9)	100 (90)
E/EV	58,1 (18)	41,9 (13)	100 (31)

(\*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A1 i A2 = escala tècnica, C1 i C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de serveis administrativa, E = escala auxiliar de serveis

Pel que fa al personal funcionari, la relació entre el sexe i el grup laboral mostra més presència relativa dels homes tant en l'extrem superior com inferior de l'escala jeràrquica i concentració de les dones als esglaons

intermedis. Passem-ho a veure. El grup A1 i A2 (escala tècnica) té una forta concentració d'homes en relació amb el total d'homes del PAS, tot i que en valors absoluts les dones són majoria respecte al total de personal d'aquesta categoria. Els homes del grup A1 representen el 4,84% del total del col·lectiu funcionari masculí, mentre les dones representen un 0,95% del total de les dones. En canvi, en escales inferiors com l'A2 trobem el contrari: el 19,35% dels homes i el 21,77% de les dones. En global, els dos grups laborals amb més qualificació dins el personal funcionari engloben el 24,19% dels homes i el 22,72% de les dones. Els grups C1 i C2, és a dir, els vinculats a l'escala administrativa i l'escala auxiliar administrativa, es caracteritzen per una elevada feminització, i en formen part 227 dones (70,98% del total de dones) i només 34 homes (54,84% del total d'homes). Són també, com veiem, els que engloben la major part del personal d'administració i serveis: el 69,44% del PAS funcionari pertany al grup C1 (45,09%) i C2 (23,61%). Finalment, pel que fa als funcionaris amb tasques d'auxiliars de serveis, la categoria situada a la part inferior de la jerarquia, trobem altra vegada una forta concentració masculina: els 13 homes que en formen part representen aproximadament un de cada cinc homes (20,97%), mentre que les 18 dones signifiquen només un 5,68% del seu col·lectiu.

Taula 8. Personal d'administració i serveis per grup i sexe.  
Personal laboral. Any 2011 (% per sexe)

Grup (personal laboral)(*)	Sexe		
	Dona %	Home %	Total %
I	41,58	40,35	41,02
II	20,30	28,07	23,86
III	34,65	28,07	31,64
IV	3,47	3,51	3,48
Total	100	100	100

(\*) En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.

Font: Elaboració pròpria a partir de dades de l'SRH de la URV.

**Taula 9. Personal d'administració i serveis per grup i sexe.**  
**Personal laboral. Any 2011 (% per grup)**

<i>Grup (*)</i>	<i>Sexe</i>		
	<i>Dona %</i>	<i>Home %</i>	<i>Total %</i>
I	54,9 (84)	45,1 (69)	100 (153)
II	46 (41)	54 (48)	100 (89)
III	59,3 (70)	40,7 (48)	100 (118)
IV	53,8 (7)	46,2 (6)	100 (13)

(\*) En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.

Pel que fa al PAS laboral, a l'escala superior existeix un percentatge similar per a dones i homes (41,58% i 40,35% respectivament). Aquesta és la categoria més poblada del personal laboral, amb un 41,02% del col·lectiu, i és un dels grups en el qual les dones es concentren a la categoria superior en més proporció que els homes.

Pel que fa al grup II, la situació s'inverteix, i aquesta vegada són els homes els qui presenten més concentració (28,08% dels homes i 20,30% de les dones). En el grup III trobem una situació oposada, ja que és l'escala amb més quantitat de dones, el 34,65% de dones respecte al 28,07% dels homes.

En el darrer grup (IV), format per tècnics i tècniques auxiliars, trobem una rellevant igualtat de gènere: el 3,47% de les dones i el 3,51% dels homes. Veiem, doncs, que la tendència de desigualtat en escales superiors que apareixia en l'estudi del PAS realitzat l'any 2006 s'ha suavititzat i el desequilibri en la presència de dones i homes ja no és tan gran com fa cinc anys.

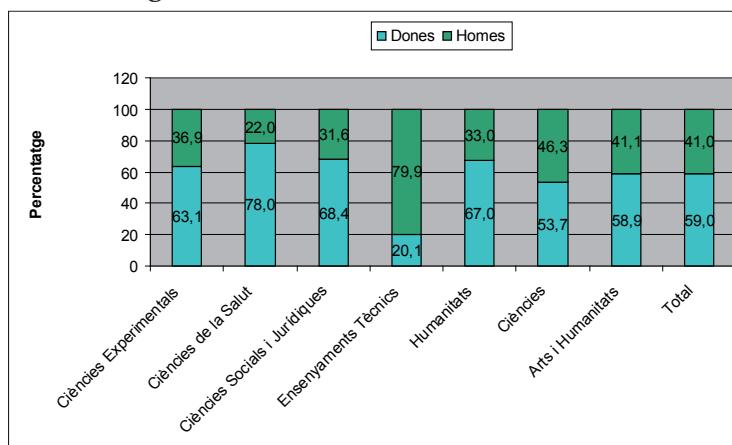
#### 4. La situació de les dones entre l'alumnat

La primera dada que destaca de l'anàlisi realitzada sobre el col·lectiu d'alumnat de la URV és que les dones són més del 50% del total d'alumnat, de manera que es confirma una tendència comuna a la majoria de les

universitats espanyoles des dels anys vuitanta. Aquesta dada no és, però, homogènia per a tots els àmbits de coneixement sinó que la matrícula presenta una considerable segregació per sexes: hi ha titulacions en què la diferència percentual entre homes i dones és molt elevada a favor de les segones, mentre en d'altres predomina numèricament la presència masculina. En concret, l'àmbit de ciències de la salut és el que presenta més presència femenina (78% de dones matriculades al curs 2009-10 a la URV) mentre els ensenyaments tècnics continuen conformant un àmbit masculinitzat en què les dones representen poc més del 20% entre l'alumnat matriculat (vegeu gràfic 1).

Així, al curs el curs 2009-10 en total hi va haver 11.411 matrícules (tant de grau com de llicenciatura), de les quals el 59% (n=6728) corresponen a dones i el 41% (n=4683), a homes, tal com es pot veure en el gràfic 2.

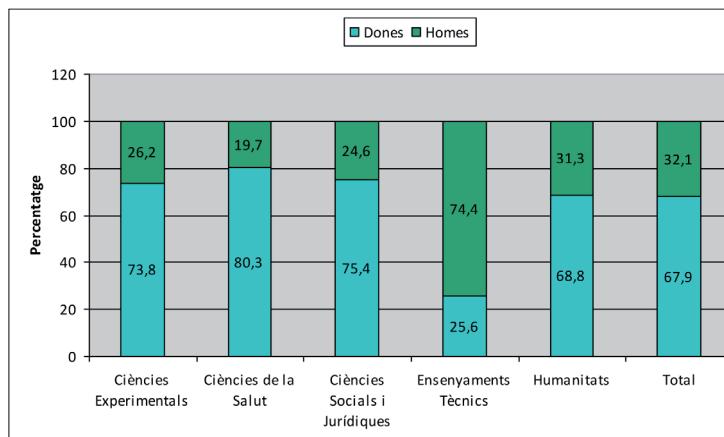
**Gràfic 7. Matrícula de grau i llicenciatura segons àmbit i sexe durant el curs 2009-10**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

De les dades relatives a alumnat també es constata que les dones són més nombroses que els homes en el moment d'obtenir títols (tant pel que fa a llicenciatures, diplomatures i graus). En el cas de la URV i per al curs 2009-10 les dades són clarament a favor de les dones: en total hi va haver 2.749 persones titulades, de les quals el 68% (n=1833) corresponen a dones, mentre el 32% restant correspon a homes (n= 916), tal com es pot veure en el gràfic 2:

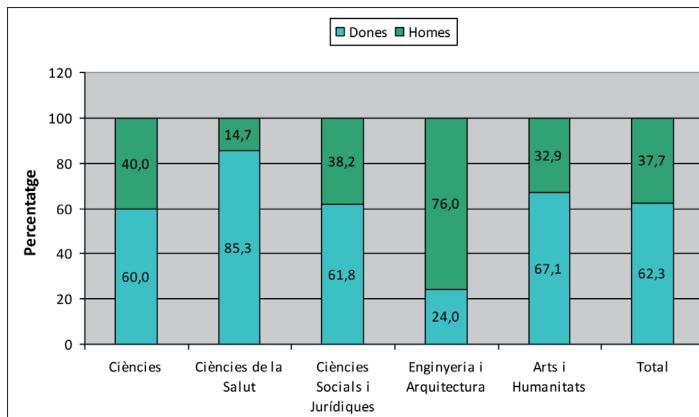
**Gràfic 8. Persones titulades de grau, ensenyaments tècnics i llicenciatura segons sexe al curs 2009-10**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

La mateixa tendència segueixen les dades de matrícula de màster i postgrau a la URV. En total hi va haver 1.102 matrícules de màster durant el curs 2009-10, de les quals 1.368 corresponen a dones, la qual cosa representa el 62,3%, mentre que el 33,7% correspon a homes (n=828), tal com es pot veure en el gràfic 3.

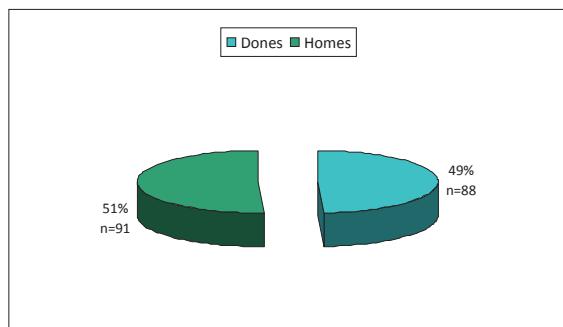
**Gràfic 9. Matrícula de màster segons sexe al curs 2009-10**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

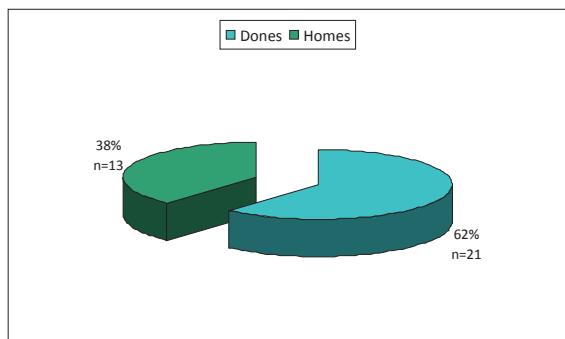
Per completar l'anàlisi relativa a l'alumnat de la URV, presentem informació desagregada per sexes relativa a nombre de beques predocctorals i postdoctorals concedides a la URV durant el curs 2009-10. En concret, en la modalitat predocctoral es van concedir 179 beques, 88 a dones i 91 a homes, que representen el 49% i el 51% respectivament. En el cas de les beques postdoctorals, durant el mateix període es van atorgar 34 beques postdoctorals, 21 a dones i 13 a homes. En aquest tipus de beques existeix, en dada percentual, una participació igualada per als dos sexes. Aquestes dues modalitats de beques són les vies més importants a través de les quals es recluta el futur personal investigador i docent de les universitats. És convenient, doncs, analitzar-les i coneixer la realitat que mostren. Es pot afirmar que per al conjunt de la URV les dades mostren una realitat paritària. Tot i això, destaca el fet que les dones han perdut, en conjunt, la diferència quantitativa al seu favor que presentaven en relació amb els homes, especialment en el cas de les beques predocctorals. En aquest sentit, el *Libro blanco de la situación de las mujeres en la ciencia*, editat per la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministeri de Ciència i Innovació, mostra dades que corroboren aquesta consideració.

**Gràfic 10. Beques predocctorals concedides a la URV segons sexe al curs 2009-10**



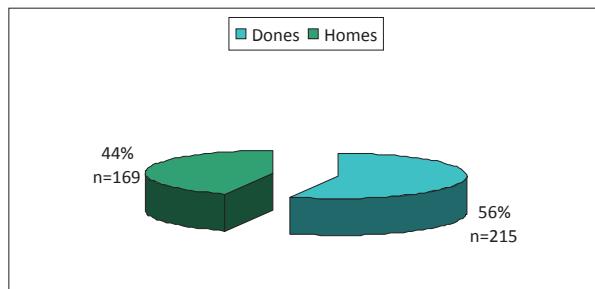
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

**Gràfic 11. Beques postdoctorals concedides a la URV segons sexe al curs 2009-10**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

**Gràfic 12. Total personal investigador en formació a la URV segons sexe al curs 2009-10**

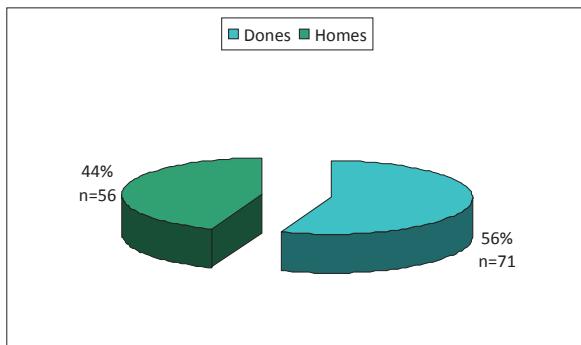


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'SRH de la URV.

La darrera dada sobre la qual facilitem informació és la relativa al nombre de tesis llegides. Les xifres mostren també la mateixa tendència: les dones aposten per la formació universitària en un percentatge superior al dels homes i ho fan fins a arribar al final del procés formatiu, la defensa de la tesi. En concret, al curs 2009-10, el nombre de tesis llegides per dones va ser de 71. Al curs 2005-06, moment de realització de la

primera diagnosi de les desigualtats per raó de gènere a la URV, la dada de tesis, tesines i treballs de recerca defensades per dones va ser de 42.

Gràfic 13. Tesis llegides a la URV segons sexe al curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Escola de Posgrau i Doctorat de la URV.

## Bibliografia

- COMISIÓN MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2004). “La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña”. Barcelona: CSIC [informe intern].
- COMISIÓN EUROPEA (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (2009). Brussel·les.
- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Informe ETAN. Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brussel·les: Comisión Europea.
- IZQUIERDO, María Jesús [et alii] (2004). *El sexism a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Publicacions UAB.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2005). *Datos y Cifras del Sistema Universitario, curso 2005/2006*. Madrid: MEC.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2011). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, curso 2010/2011*. Madrid: Secretaría General de Universidades, MECD.
- MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4.
- PASTOR, Inma [et alii] (2008). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.
- She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators (2004). Brussel·les: Comisión Europea.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés (coord.) (2011). *Científicas en cifras 2011*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés et alii (coord.) (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- WENNERÅS, Christine; WOLD, Agnes. “Nepotism and sexism in peer-review”. *Nature*, núm. 387, 1997, p. 341-343.
- ZINOVYEVA, N. y M. BAGUES (2010). “Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment”. Documento de trabajo FEDEA WP2010-15. 2010.

## El procés d'elaboració del II Pla d'igualtat

L'any 2007 la Universitat Rovira i Virgili va aprovar el seu I Pla d'igualtat, que tenia com a objectiu “implantar accions positives per tal d'eliminar discriminacions en el funcionament de tots els òrgans i competències i, així, assegurar la qualitat de vida de totes les persones que la conformen”. Era un dels primers plans d'igualtat de les universitats catalanes i espanyoles, que va néixer de la voluntat dels equips rectorals, presidits, primer, pel doctor Lluís Arola i, posteriorment, pel doctor Francesc Xavier Grau, que van encarregar al grup de recerca GRÈC (Gènere, Raça, Ètnia i Classe) un informe sobre les desigualtats a la Universitat Rovira i Virgili. L'informe “La igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV”, elaborat per un equip investigador coordinat per la doctora Inma Pastor, es va presentar el 2006 i els resultats obtinguts indicaven diversos biaixos i diferències que calia canviar o millorar. I per corregir aquestes desigualtats i discriminacions, el Claustre de la Universitat va nomenar una comissió a la qual va encarregar la redacció del I Pla d'igualtat entre dones i homes a la URV, que fou aprovat en la sessió claustral del dia 24 de maig de 2007. Fruit d'una de les mesures del I Pla d'igualtat (3.5), es va crear l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili, l'organisme encarregat d'implantar-lo i fer-ne el seguiment durant la seva vigència (2007-10).

Des d'aquell moment fins ara, novembre de 2011, gairebé totes les universitats espanyoles i catalanes han aprovat també els seus respectius plans d'igualtat i han creat també, tal com preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, unitats d'igualtat amb la finalitat d'implementar aquests plans i desenvolupar polítiques

d'igualtat. A Catalunya, totes les universitats públiques i privades, amb l'impuls de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, han aprovat i aplicat plans d'igualtat i totes, també, han creat unitats per desenvolupar-lo.

## **Formació de la comissió per elaborar el II Pla d'igualtat**

Acabat el període de vigència del I Pla d'igualtat de la URV, un dels grans objectius que l'Observatori de la Igualtat es va marcar de cara al curs 2010–11 fou l'elaboració del II Pla d'igualtat de la URV, per aprofundir en les polítiques d'igualtat a la Universitat i consolidar els continguts de gènere en la docència i la recerca. Així, el 4 de novembre de 2010 es va constituir la comissió claustral que s'ha encarregat de redactar el document, i aquell mateix dia, se'n va fer la primera reunió. La Comissió ha estat presidida per la vicerrectora de Societat i Relacions Institucionals, Encarnació Ricart, i per la directora de l'Observatori de la Igualtat, Inma Pastor, i formada per membres del Claustre. Del PDI, Rosa Caballol, Jordi Roca, Rosa Nogués, Roberto Giral i Miquel Àngel Purcalla; del PAS, Arantxa Tévar i Margarita Rebenaque, i del sector estudiants, es va preveure la participació de quatre representants. Hi ha nou persones més que hi han assistit permanentment en qualitat d'experts, per ajudar en els treballs de la Comissió: Joana Zaragoza, membre del Consell Assessor de l'Observatori; Coral Cuadrada, experta en dones i igualtat, i Montserrat Palau, representant del grup de recerca Gènere, Raça, Ètnia i Classe (GRÈC). També hi han estat convidats membres dels òrgans de representació sindical: Dolors Puigjaner, de la Junta de Personal del PDI; Rosa Tamarit, del Comitè d'Empresa del PDI; Anna Santo, de la Junta del PAS Funcionari (tenint en compte que el Comitè d'Empresa del PAS Laboral ja està representat per Arantxa Tévar), a més de Carme Moreno, representant de Gerència.

Aquesta comissió ha tingut en compte, tal com es va fer en el I Pla, la legislació vigent, tant les directives 2002/73/CE i 2004/113/CE de la Comissió Europea com el marc jurídic propi. El nostre marc jurídic constitucional plasma de manera ferma principis dirigits específicament a la igualtat. No només l'article 14 de la Constitució espanyola estableix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, sinó que, a més, l'article 9.2 de la mateixa Constitució obliga els poders públics a

promoure les condicions per a la igualtat de les persones, i l'article 35 es refereix també al treball i a la promoció a través del treball com un dret i com un deure que no admeten discriminació per raó de sexe. L'Estatut de Catalunya consagra el valor de l'equitat de gènere a l'article 4.3; el dret a la no-discriminació, a l'article 15.2, i el dret a la participació en l'àmbit públic i privat, a l'article 19.2. A més, l'article 41 de l'Estatut de Catalunya obliga els poders públics a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. A l'article 44 estableix l'obligació dels poders públics de garantir la qualitat del sistema d'ensenyament, a través de l'impuls, entre altres, del valor social de la igualtat.

La Llei orgànica d'universitats de març de 2007, a l'article 45, indica que “per a la igualtat efectiva de dones i homes”, les empreses amb més de 250 persones contractades hauran d'elaborar i aplicar plans d'igualtat. Aquesta llei estableix la necessitat que els poders públics adquireixin compromisos i formulin mesures transformadores que tinguin per objectiu la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones. També obliga els poders públics a tenir en compte els aspectes de gènere en els estudis i estadístiques i a fomentar la docència i la recerca sobre la igualtat. Així, l'article 24 prescriu “La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.” I l'article 25 especifica que “les universitats públiques han de fomentar l'ensenyament i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes”. I acaba de concretar: “la inclusió en els plans d'estudis, quan escaiguï, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes”, “la creació de postgraus específics” i “la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria”. I, pel que fa als estudis i estadístiques, l'article 20 estableix que s'ha “d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme”. I, encara, en aquesta llei hi ha altres obligacions marcades, com la incorporació efectiva de les dones en tots els àmbits de gestió i decisió, així com la protecció de la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Aquests valors també es reflecteixen en l'Estatut de la URV (Decret 202/2003, de 26 d'agost), concretament l'article 4 recull aquest propòsit: “La Universitat es regeix pels principis d'autonomia, llibertat, democrà-

cia, justícia, igualtat i no-discriminació, independència i pluralitat. La comunitat universitària, i en especial els òrgans de govern de la Universitat, han de donar plena efectivitat a aquests principis.”

## Pla de treball i reunions de la comissió

La Comissió ha fet, durant el període d'elaboració del II Pla d'igualtat, una reunió mensual de treball. Aquestes reunions han tingut dues parts complementàries: per una banda la participació de persones expertes externes a la institució i de representants dels diferents col·lectius de la pròpia Universitat que han anat presentant diverses ponències sobre el tema i, per una altra banda, la tasca intrínseca de redacció dels continguts del nou pla.

En la primera reunió, el dia 4 de novembre del 2010, la Dra. Coral Cuadrada va presentar i analitzar la situació actual de les polítiques d'igualtat a Espanya i a Europa, tot destacant les darreres iniciatives de diferents institucions com ara UNESCO, Unió Europea, Instituto de la Mujer i Institut Català de les Dones. La ponent va incidir en la necessitat de canviar de paradigma pel que fa a l'objecte d'acció de les polítiques d'igualtat, en el sentit que no siguin només les dones el col·lectiu sobre el qual cal dissenyar actuacions. I, per tant, cal insistir que les actuacions que es desenvolupin en el marc de les polítiques d'igualtat vagin també dirigides al col·lectiu masculí, tal com impulsen algunes institucions. En una segona part d'aquesta reunió, la Dra. Inma Pastor va informar de les actuacions que ha fomentat l'Observatori de la Igualtat des de la seva creació, l'any 2007, i també es va presentar una avaluació de la implementació del I Pla d'igualtat de la URV.<sup>1</sup>

El dia 16 de desembre de 2010 la comissió es va reunir per segona vegada i va escoltar la ponència de la Dra. Marina Subirats, catedràtica de Sociologia de la UAB i membre del Consell Assessor de l'Observatori de la Igualtat de la URV, sobre la necessitat de les polítiques d'igualtat en el sistema universitari i científic. Amb el títol, “Línies d'universitat i temes de dones”, la ponent va presentar una sèrie de propostes que generaren un intens debat. Les propostes es referien a temes de segu-

---

1 La documentació relativa a la implementació del I Pla d'igualtat així com la relativa a l'avaluació es pot consultar a la mateixa web de l'Observatori, on es poden trobar memòries anuals de les tasques executades per l'Observatori així com un document amb l'avaluació realitzada.

retat (assetjament sexual i espais), promoció i condició de treball de les dones (més presència en càrrecs de prestigi, més remuneració, formes de promoció, conciliació), i revisió en la creació i difusió de coneixements (crítica de l'androcentrisme, misogània i manca de reconeixement de les aportacions de les dones).

El dia 8 de febrer de 2011 es va dur a terme la tercera sessió de la comissió, que va escoltar la ponència de la Dra. Montserrat Palau, professora de Filologia Catalana de la URV i membre del Consell Assessor de l'Observatori de la Igualtat de la URV, sobre la metodologia a seguir per elaborar plans d'igualtat a les universitats. La ponent va titular la intervenció “Com fer el II Pla d'igualtat” en què va resumir, primer, les línies del I Pla i els seus resultats, i després va proposar, tot seguit i amb exemples d'altres plans d'universitats nacionals i internacionals, com hauria de ser i quina estructura hauria de tenir el II Pla, per tal de millorar-lo amb la introducció d'indicadors, competències i temporalització. També va plantejar un nou model de fitxa per començar a treballar amb eixos i mesures concrets. A continuació, les persones de la comissió van exposar l'anàlisi de diversos plans d'igualtat consultats (entre altres, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Birmingham, Universitat de Santiago de Compostel·la, Universitat de Bournemouth, Universitat París VII, Universitat d'Alacant, Universitat de València, UPV/EHU, Universitat d'Extremadura i Universitat de Barcelona). Les estructures proposades i les informacions i comparacions amb d'altres models van servir per recollir noves idees i perfilar les característiques del nou document.

La quarta sessió va tenir lloc el dia 7 de març de 2011 i la comissió va poder escoltar les aportacions de la Dra. Rosa Cobo, professora de Sociologia de la Universitat de la Corunya i exassessora del Ministeri d'Igualtat. La ponent va realitzar una reflexió sobre l'evolució de les polítiques públiques d'igualtat. Després de fer una introducció sobre la història europea de les polítiques d'igualtat i de gènere i els resultats fins a l'actualitat, la ponent va incidir en el concepte de transversalització i les seves mancances perquè les mesures que se'n desprenden no són impositives ni prioritàries. Al seu parer, les polítiques de transversalització de gènere no han donat el resultat que haurien de donar i proposava tornar a les polítiques específiques. L'avantatge d'aquestes polítiques és que hi ha unes mesures avaluables en el seu impacte sobre la millora del col·lectiu

de dones. En entrar al segle xxi, sorgeix una nova proposta d'enfocament integrat: la transversalització de gènere es transforma en transversalització de la diversitat, la qual cosa representa incorporar també els principis de la interseccionalitat.

La cinquena sessió va tenir lloc el dia 7 d'abril de 2011 i va comptar amb la presència de la Sra. Montserrat Boronat, síndica de greuges de la URV. Aquesta ponència es va centrar en la situació de les dones en la comunitat universitària i especialment com es pot fer front a les situacions de violència de gènere. En la seva intervenció va proposar de fer visible l'existència de rebuig a la violència a la Universitat mitjançant una declaració institucional i l'elaboració d'un protocol d'actuacions de prevenció, de suport i de facilitació dels processos judicials, tal com obligaven la Llei d'igualtat 3/2007, els convenis col·lectius del PDI i del PAS laboral (DOGG 15/1/2009) i la llei del Parlament de Catalunya.

La resta de reunions (15 d'abril de 2011, 6 de maig i 11 de maig) es van dedicar a discutir i revisar les mesures proposades per incloure en el II Pla. A més, es van dur a terme reunions de la comissió claustral obertes a tota la comunitat universitària per recollir les seves opinions i suggeriments: Facultat de Medicina de Reus (2 de maig), campus Catalunya (3 de maig) i campus Sescelades (4 de maig). També es van recollir aportacions i suggeriments de la comunitat universitària mitjançant el correu electrònic de l'Observatori de la Igualtat.

Paral·lelament, a través d'un espai obert al campus virtual Moodle, la comissió ha anat treballant de forma no presencial a partir d'un seguit de recursos i documentació. Així, a més de la legislació vigent esmentada, la comissió ha analitzat, entre altres materials, plans de polítiques d'igualtat, documents sobre la participació de les dones en el sistema de ciència i tecnologia, recursos sobre llenguatge, informació sobre unitats i observatoris d'igualtat.

## **El II Pla d'igualtat**

A partir de tots aquests recursos, documentació, informació i participació, la comissió ha elaborat el II Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili que, bàsicament, significa una continuació del I Pla. A diferència, però, del primer Pla, aquest segon ha volgut precisar més i concreta tam-

bé els indicadors que avaluen les accions, així com els òrgans responsables d'implantar-les i executar-les i la temporalitat. També preveu crear una comissió que accompanyi l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili en la implementació del Pla i que faciliti la incorporació de centres i unitats al seu compliment.

Aquest nou text, per tant, és un instrument millorat que ens ha de permetre incidir i corregir discriminacions i desigualtats i, al mateix temps, introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació. Ja fa tres segles de la irrupció del feminism en les nostres societats, un moviment ideològic que, en tota la seva pluralitat, té com a objectiu comú el respecte de les diferències en condicions d'igualtat. Tot i això, tant les estructures universitàries com la ciència impartida i les condicions de vida professional, que durant segles han seguit un ordre patriarcal, sovint encara estan amarades d'androcentrisme i sexism. Aquest II Pla d'igualtat, doncs, vol contribuir a eradicar-les per aconseguir una universitat i una societat més equitatives. En definitiva, tal com acabava el preàmbul del primer Pla, els objectius finals continuen sent els mateixos: aquest II Pla pot convertir-se en un bon instrument per anar creant, de manera transversal, un nou pacte acadèmic i social dins de la nostra universitat i que ens ha d'ajudar a millorar per poder aconseguir plenament els principis que ens regeixen i una universitat més solidària, més justa i més lliure.



## II Pla d'igualtat de la URV (2011-2015)

Tot i que el principi d'igualtat és un dels pilars bàsics de les comunitats democràtiques, com les universitats, la realitat ens demostra que persisten algunes discriminacions i calen mecanismes per corregir-les i aconseguir així una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquests mecanismes, respectant i tractant les diferències, han d'ajudar a resoldre els desequilibris estructurals existents.

El I Pla d'igualtat de la URV (2007-10), un dels pioners de la universitat espanyola, ha obtingut uns resultats positius i ha generat sensibilització envers aquesta temàtica entre els membres de la comunitat universitària.

El II Pla d'igualtat de la URV (2011-15) vol fer un pas endavant respecte al primer i té tres objectius principals:

1. Consolidar una línia d'actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat que eliminin discriminacions per raó de gènere en el funcionament de la institució.
2. Impulsar la participació de la comunitat universitària en la creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats i, així, promoure la millora del funcionament de l'organització i la qualitat de vida de totes les persones que la conformen.
3. Dissenyar i implantar les accions necessàries que contribueixin a reduir el desequilibri entre homes i dones a la URV, tot implicant les persones responsables dels diferents serveis, centres i departaments.

El Pla s'articula en sis eixos:

1. Diagnosi i visibilitat del sexism, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats.
2. L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere.
3. La URV, institució compromesa amb l'equitat de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència.
5. Gènere i ciència a la URV.
6. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

Cadascun dels sis eixos es concreta en una sèrie de mesures. En total el document inclou 56 mesures. També preveu crear una comissió que accompanyi l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili en la implementació del Pla i que faciliti la incorporació de centres i unitats a l'acompliment del Pla.

A continuació descrivim detalladament les mesures previstes amb indicació de la temporalització, els recursos i les unitats responsables d'impulsar-les. En cada mesura s'indica també els indicadors que es faran servir per fer-ne el seguiment i evaluació de l'acompliment en els casos en què estan consolidats i clarament definits.

**Eix 1: Diagnosi i visibilitat del sexism, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats**

Mesura 1.1	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'estudiantat, el col·lectiu docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) desagregades per sexe.
Temporalització	Permanent
Responsable	Secretaria General i Gabinet Tècnic del Rectorat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre anual d'estadístiques realitzades</li> </ul>

Mesura 1.2	Realitzar una campanya de difusió interior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV.
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'accions de difusió realitzades anualment</li> <li>– Nombre d'assistents als actes organitzats</li> </ul>

Mesura 1.3	Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques i la comunitat universitària.
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'accions realitzades a la URV</li> <li>– Nombre d'accions realitzades en l'àmbit URV: antenes, agents del territori, etc.</li> <li>– Nombre d'accions realitzades fora de l'àmbit URV: altres universitats, congressos, presentacions, etc.</li> </ul>

<b>Mesura 1.4</b>	Atorgar la Distinció M. Antònia Ferrer en l'acte de reconeixement al departament, centre, persona o entitat de l'àmbit de la URV que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Celebració anual de l'acte</li> <li>– Nombre de persones assistents a l'acte</li> <li>– Nombre de mitjans de comunicació presents a l'acte</li> <li>– Nombre de notícies i/o notes de premsa relatius a l'acte</li> </ul>

<b>Mesura 1.5</b>	Celebrar un acte institucional amb motiu de la commemoració anual del 8 de març en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris, estudiantat, PDI i PAS.
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Celebració anual de l'acte</li> <li>– Nombre de persones assistents a l'acte</li> <li>– Nombre de mitjans de comunicació presents a l'acte i notícies relatives</li> <li>– Nombre d'accions realitzades</li> <li>– Nombre de ponents participants</li> </ul>

*Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere*

Mesura 2.1	Promoure que les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere.
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaliació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'anuncis i convocatòries revisats anualment</li> <li>– Percentatge que no compleix els criteris establerts</li> </ul>

Mesura 2.2	Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de comissions, d'aspirants i de les persones seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
Temporalització	Anual
Responsable	Servei de Recursos Humans
Indicadors avaliació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Percentatge de dones entre les persones aspirants</li> <li>– Percentatge de dones entre les persones seleccionades</li> <li>– Percentatge de dones entre els membres de les comissions de selecció</li> </ul>

<b>Mesura 2.4</b>	Vetllar perquè en els procediments de promoció, carrera professional i contractació no es produueixi discriminació indirecta de gènere.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans

<b>Mesura 2.5</b>	Fer públic un resum de les dades del pacte de dedicació desagregades per sexe.
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gabinet Tècnic del Rectorat

<b>Mesura 2.6</b>	En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de puntuacions, incentivar l'equilibri entre la proporcio de dones i homes en les diverses categories del PDI i del PAS.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans

<b>Mesura 2.7</b>	Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de PDI en formació.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.8	Introduir en la valoració dels contractes de la URV amb empreses concessionàries la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i establir una metodologia que en pugui verificar l'acompliment.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'empreses amb pla d'igualtat vigent o amb clàusules d'igualtat incorporades als seus convenis col·lectius</li> <li>– Percentatge del que representen aquestes empreses sobre el total d'empreses amb contracte amb la URV</li> </ul>

Mesura 2.9	Promoure recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Organització i Recursos
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pressupost anual destinat a la mesura</li> </ul>

Mesura 2.10	Identificar amb estudis periòdics, realitzats amb perspectiva de gènere, els riscos laborals i psicosocials de la comunitat universitària, i establir mecanismes de prevenció.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Organització i Recursos

Mesura 2.11	Promoure més accions que permetin la conciliació de la vida familiar i la laboral, especialment en els casos de tenir persones dependents i menors (de 0 a 12 anys) al seu càrrec.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència

Mesura 2.12	Elaborar estudis que permetin diagnosticar si hi ha diferències en les retribucions globals que perceben els homes i les dones (exceptuats els complementos lligats a l'antiguitat).
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.13	Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació en la comunitat universitària (PDI i PAS).
Temporalització	2011
Responsable	Gerència i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.14	Detectar si l'exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals d'homes i dones.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

**Eix 3: La URV, institució compromesa amb l'equitat de gènere**

Mesura 3.1	Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments.
Temporalització	Anual
Responsable	Centres i departaments

Mesura 3.2	Consolidar i garantir que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions del llibre d'estil i la Praxi lingüística.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gabinet de Comunicació, Servei Lingüístic i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 3.3	Visibilitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
Temporalització	Anual
Responsable	Gerència
Indicadors avaluació	– Finançament anual de les polítiques de gènere

Mesura 3.4	Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, sobretot en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats, i analitzar-ne l'impacte.
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Comunitat Universitària, Centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions realitzades – Nombre de centres o estudis amb estratègies de captació adoptades

Mesura 3.5	Consolidar l'Observatori de la Igualtat, amb la dotació dels recursos humans i materials necessaris perquè pugui acomplir les seves funcions.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pressupost anual de l'Observatori</li> <li>– Nombre anual d'accions de l'Observatori</li> <li>– Nombre de personal, personal becari o col·laborador de l'Observatori, anualment</li> </ul>

Mesura 3.6	Crear una Comissió d'Igualtat que col·labori amb l'Observatori en l'ac compliment del Pla i en faci el seguiment.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Centres, Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Constitució de la comissió</li> <li>– Nombre d'accions desenvolupades</li> </ul>

Mesura 3.7	Realitzar de manera periòdica campanyes didàctiques de sensibilització, obertes a tota la comunitat universitària, sobre la igualtat d'oportunitats i la coresponsabilitat.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de campanyes realitzades</li> </ul>

<b>Mesura 3.8</b>	Incloure indicadors de l'acompliment del Pla d'igualtat en la planificació estratègica de la URV, centres i departaments.
Temporalització	2011-2015
Responsables	Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, Centres, Departaments, Gabinet Tècnic del Rector
Indicadors avaluació	– Nombre d'indicadors incorporats

<b>Mesura 3.9</b>	<b>Presentar un informe anual al Claustre sobre l'acompliment del Pla d'igualtat</b>
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Presentació al Claustre per part de la Direcció de l'Observatori

<b>Mesura 3.10</b>	Presentar indicadors d'evolució de la situació d'homes i dones a l'informe anual que el rector exposa al Claustre.
Temporalització	Anual
Responsable	Gabinet Tècnic del Rector i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 3.11	Incorporar de forma estable en els plans de formació de PDI i PAS accions, continguts en els cursos i cursos específics destinats a promoure la cultura d'igualtat entre homes i dones.
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de cursos destinats a PDI que han fet referència a la igualtat per raó de gènere</li> <li>– Nombre de cursos destinats a PAS que han fet referència a la igualtat per raó de gènere</li> </ul>

#### Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Mesura 4.1	Estimular la presència de la temàtica de gènere en continguts i matèries en els plans d'estudis dels graus.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de Política Acadèmica i Científica, Vicerectorat de Docència i EEEs, Centres (en el seguiment dels actuals graus i proposta de nous graus), Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'assignatures amb perspectiva de gènere</li> <li>– Nombre d'assignatures que treballen la competència C5</li> <li>– Nombre de matrícules a les assignatures de gènere</li> </ul>

Mesura 4.2	Desenvolupar recursos per treballar la competència C5 (Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà i com a professional) i per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Mostrar respecte pels drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones) dirigits tant a l'estudiantat com al PDI.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat de Docència i EEEs i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de recursos desenvolupats</li> </ul>

<b>Mesura 4.3</b>	Continuar promovent la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Escola de Postgrau i Doctorat, centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de crèdits de màster en temes de gènere</li> <li>– Nombre de treballs de final de màster amb temàtica de gènere</li> </ul>

<b>Mesura 4.4</b>	Garantir l'oferta de seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement.
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals, centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de seminaris amb perspectiva de gènere</li> <li>– Nombre cursos d'estiu amb perspectiva de gènere</li> <li>– Nombre de matrícules en seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere</li> </ul>

<b>Mesura 4.5</b>	Visibilitzar l'aportació de les dones en totes les branques del coneixement
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'accions realitzades</li> </ul>

Mesura 4.6	Afavorir la creació de minors, intensificacions, màsters i doctorats en matèria de gènere i igualtat de la URV o en què participa per la URV.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat Política Acadèmica i Científica, Escola de Postgrau i Doctorat i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de <i>minors</i> en aquesta temàtica</li> <li>– Nombre de centres implicats</li> <li>– Nombre de màsters sobre aquesta temàtica</li> <li>– Nombre d'intensificacions en aquesta temàtica</li> <li>– Nombre de tesis doctorals en aquesta temàtica</li> </ul>

Mesura 4.7	Mantenir el premi M. Helena Maseras per a projectes de batxillerat, grau, màster i tesis doctorals.
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de treballs presentats</li> <li>– Nombre de convocatòries del premi</li> </ul>

Mesura 4.8	Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI de la URV) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de cursos sobre aquesta temàtica</li> </ul>

<b>Mesura 4.9</b>	<b>Impulsar trobades i seminaris entre docents per compartir i millorar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.</b>
Temporalització	Anual
Responsable	Centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	- Nombre de trobades organitzades - Nombre de PDI participant

<b>Mesura 4.10</b>	<b>Incentivar que el PDI elabori materials docents que incorporin la perspectiva de gènere.</b>
Temporalització	2011-2015
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

<b>Mesura 4.11</b>	<b>Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els programes docents</b>
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat de Docència i Eees i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

*Eix 5: Gènere i ciència a la URV*

Mesura 5.1	Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats.
Temporalització	Permanent
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions desenvolupades

Mesura 5.2	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.3	Definir un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la URV que l'hagin abandonat per tenir cura de persones dependents.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.4	Incentivar la recerca específica sobre gènere a la URV.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

<b>Mesura 5.5</b>	<b>Visibilitzar la variable de gènere en els grups de recerca.</b>
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

<b>Mesura 5.6</b>	<b>Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement amb la participació dels departaments.</b>
Temporalització	Anual
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatòria de la jornada</li> <li>- Nombre de participants</li> <li>- Nombre de ponents</li> </ul>

<b>Mesura 5.7</b>	<b>Estimular la presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals</b>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb les Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

<b>Mesura 5.8</b>	<b>Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.</b>
Temporalització	Permanent
Responsable	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

<b>Mesura 5.9</b>	Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciants als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.
Temporalització	Permanent
Responsable	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de dones convidades per centres, departaments i URV

<b>Mesura 5.10</b>	Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa.
Temporalització	Permanent
Responsable	Consell de Govern, Departaments i Centres
Indicadors avaluació	– Nombre de dones reconegudes amb el doctorat honoris causa

*Eix 6: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions*

Mesura 6.1	Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de govern.
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'actuacions realitzades

Mesura 6.2	Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de cursos organitzats

Mesura 6.3	Realitzar un estudi exploratori per detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de govern.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Realització de l'estudi

Mesura 6.4	Aconseguir la presència equilibrada entre homes i dones en tots els òrgans de govern de la Universitat.
Temporalització	Permanent
Responsable	Secretaria General i Vicerectorat de PDI

Mesura 6.5	Donar a conèixer el mecanisme de càlcul de la proporcionalitat d'homes i dones per fixar la composició dels òrgans col·legiats electes, especialment els que estan formats per més d'una circumscriptió.
Temporalització	2011-2015
Responsable	Secretaria General
Indicadors avaluació	– Nombre d'actuacions realitzades



## Glossari de termes

**Acció positiva o mesura de discriminació positiva:** Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per a les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

*Exemple: Dur a terme mesures per facilitar la participació de les dones en la direcció de les empreses per evitar que les responsabilitats familiars representin una barrera.*

**Apoderament (de l'anglès empowerment):** Procés pel qual una persona o un grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

**Assetjament per raó de sexe:** Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament sexual:** Seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual.

És una manera d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot produir en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral,

docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

**Clàusula antidiscriminatòria:** Clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats de les dones.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

*Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.*

**Coresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Dades desagregades per sexe:** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

*Exemple: El percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.*

**Democràcia paritària:** Sistema que defensa la participació política de les dones en igualtat de condicions que els homes. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estrategies per aconseguir la democràcia paritària.

**Discriminació:** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació per raó de sexe:** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

**Estereotip de gènere:** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

*Exemple: Es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tenures, pacients, bondadoses, etc.*

**Formació en igualtat:** Formació en matèria de gènere per a professionals per tal de promoure la igualtat entre dones i homes. Concretament es tracta de la formació relativa als conceptes, sabers, tècniques, attitudes i competències necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

*Exemple: Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.*

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que attitudes i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Igualtat de dret o igualtat formal:** Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

*Exemple: A Espanya aquest principi d'igualtat queda establert a la Constitució de 1978. L'article 14 de la Constitució disposa que: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."*

**Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions

i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

*Exemple: Taxa de parcialitat involuntària per sexe (nombre de dones i d'homes que treballen de manera remunerada a temps parcial per raons de dedicació obligada a altres treballs).*

**Paritat:** Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

**Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socio-culturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt d'estrategies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

**Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

**Política de conciliació:** Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i permetre més compatibilitat entre ambdues.

*Exemple: Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.*

**Procés de selecció igualitari:** Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adéqua a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

**Rol de gènere:** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

*Exemple: Un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser la responsable de les relacions afectives.*

**Sexisme:** Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

**Sexisme en el llenguatge:** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

**Transversalització de gènere (de l'anglès gender mainstreaming):** Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

**Violència de gènere:** Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Aquests termes s'han extret de les publicacions següents:

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA (2010). *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'administració pública de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Pùbliques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

DIRECCIÓ GENERAL D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (coord.) (2008). *Recull de termes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

## Termes i legislació que els recull

**Accions positives:** Art. 11 LOIEMH.<sup>1</sup> “1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.”

**Accions positives en les activitats de formació:** Art. 60 LOIEMH. “1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts.”

---

<sup>1</sup> LOIEMH: Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

**Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Art. 7 LOIEMH. “1.

Sens perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”

**Composició equilibrada / Democràcia paritària:** Disposició addicional primera de la LOIEMH. *Presència o composició equilibrada.* “Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.”

**Contractacions:** Art. 33 LOIEMH. *Contractes de les administracions públiques.* “Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”.

**Desagregació de dades per sexe:** Art. 20 LOIEMH. *Adequació de les estadístiques i estudis.* “Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

*a)* Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

*b)* Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.

- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concorrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.
- e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- f) Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions abans especificades.”

**Discriminació directa:** Art. 6.1. LOIEMH. “Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.”

Art. 7.3. LOIEMH. “Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.”

Art. 7.4. LOIEMH. “El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.”

Art. 8. LOIEMH. “Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.”

Art. 9 LOIEMH. “També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produueixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus,

destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.”

**Discriminació indirecta:** Art. 6.2. LOIEMH. “Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.”

Art. 6.3. LOIEMH. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminari, directament o indirectament, per raó de sexe.

Art. 10. LOIEMH. “Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.”

**Docència i investigació:** Art. 24.2. LOIEMH. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

- a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.
- b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius.
- c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.
- d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.
- e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el

coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

*f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la història.*

Art. 25. LOIEMH. “1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. 2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

*a) La inclusió, en els plans d'estudis en què sigui escaient, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.*

*b) La creació de postgraus específics.*

*c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.*

Art. 41.4. LOMLOU.<sup>2</sup> “S'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits.”

Art. 4.7 LOMPIVG.<sup>3</sup> “Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal”.

**El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones:** Art. 3 LOIEMH. *El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.* “El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.”

Art. 2.1 LOIEMH. *Àmbit d'aplicació.* “Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.”

---

<sup>2</sup> LOMLOU: Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, de les universitats.

<sup>3</sup> LOMPIVG: Llei orgànica 1/2001, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Art. 14 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics.* “Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraci el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.”

Art. 15 LOIEMH. *Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.* “El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.”

**Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** Art. 44 LOIEMH. “1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, i evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici. 2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social. 3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.”

Art. 57 LOIEMH. “*Conciliació i provisió de llocs de treball:* En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de

computar, als efectes de valoració del treball desenvolupat i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions a què es refereix l'article anterior.”

Art. 56 LOIEMH. “Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Sens perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb els representants del personal al servei de l'Administració pública, la normativa que els és aplicable ha d'establir un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis amb la finalitat de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat s'ha de reconèixer un permís de paternitat, en els termes que disposi la normativa esmentada.”

**Estatut de l'estudiant universitari:** Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre.

Art. 4. *No-discriminació.* Tots els estudiants universitaris, independentment de la seva procedència, tenen el dret que no se'ls discriminï per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, orientació sexual i identitat de gènere, condició socioeconòmica, idiomàtica o lingüística, o afinitat política i sindical, o per raó d'aparença, sobre-pès o obesitat, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'únic requeriment de l'acceptació de les normes democràtiques i de respecte als ciutadans, base constitucional de la societat espanyola.

Art. 7. *Drets comuns dels estudiants universitaris.* 1. Els estudiants universitaris tenen els següents drets comuns, individuals o col·lectius:

*b) A la igualtat d'oportunitats, sense cap discriminació, en l'accés a la universitat, ingrés en els centres, permanència a la universitat i exercici dels seus drets acadèmics.*

*d) A una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que faciliten la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per les dones víctimes de la violència*

de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i presupostàries de la universitat.

*r)* A la llibertat d'expressió, de reunió i d'associació en l'àmbit universitari, exempta de tota discriminació directa i indirecta, com a expressió de la coresponsabilitat en la gestió educativa i del respecte proactiu a les persones i a la institució universitària.

*s)* A tenir una representació activa i participativa, en el marc de la responsabilitat col·lectiva, en els òrgans de govern i representació de la Universitat, en els termes que estableixen aquest Estatut i en els respectius estatuts o normes d'organització i funcionament universitaris.

*w)* A rebre un tracte no sexista i a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes d'acord amb els principis que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Art. 8. *Drets específics dels estudiants de grau.* Els estudiants de grau tenen els següents drets específics:

*c)* A escollir grup de docència, si s'escau, en els termes que disposi la universitat, de manera que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extraacadèmiques o familiars, i específicament per a l'exercici dels drets de les dones víctimes de la violència de gènere.

Art. 34. [De la participació i la representació estudiantil] *Principis generals.* La universitat, com a projecte col·lectiu, ha de promoure la participació de tots els grups que la integren. Els estudiants, protagonistes de l'activitat universitària, han d'assumir el compromís de coresponsabilitat en la presa de decisions, participant en els diferents òrgans de govern a través dels seus representants democràticament elegits. Promoven i seguint els principis de paritat entre sexes i de l'equilibri entre els principals sectors de la comunitat universitària.

Art. 35. *Elecció de representants.* 3. Les universitats han d'impulsar la participació activa de les i els estudiants en els processos d'elecció, proporcionant la informació i els mitjans materials necessaris i

fomentant el debat, així com facilitant i promouent la implicació de l'alumnat en el disseny dels mecanismes per a l'estímul de la participació dels estudiants.

5. S'ha de promoure que la representació estudiantil respecti el principi de paritat, amb participació proporcional d'homes i dones. Així mateix, s'ha de promoure la participació de les persones amb discapacitat en l'esmentada representació estudiantil.

*Art. 38. Participació estudiantil i promoció d'associacions, federacions i confederacions d'estudiants.* 1. En els termes establerts per aquest Estatut i per les normatives pròpies de les universitats, s'ha d'impulsar la participació estudiantil en associacions i moviments socials, com a expressió de la formació en valors de convivència i ciutadania.

2. Dins dels fins propis de la universitat, s'ha de promoure la constitució d'associacions, col·lectius, federacions i confederacions d'estudiants, que han de tenir per objecte dur a terme activitats del seu interès, en el règim que disposen els seus estatuts.

3. Els estudiants, individualment i organitzats en aquests col·lectius, han de contribuir amb proactivitat i coresponsabilitat a:

*a) L'equilibri, la paritat i la igualtat d'oportunitats en la representació estudiantil i en els òrgans de representació de les associacions.*

*b) La igualtat d'oportunitats de dones i homes en la formulació dels seus projectes.*

5. Les administracions amb competència en matèria universitària i les universitats han de destinar en els seus pressupostos les partides corresponents, que permetin subvencionar la gestió d'aquestes associacions i la participació en aquestes dels estudiants respectant el principi d'igualtat i no-discriminació per raó d'edat, sexe, raça, religió, nacionalitat, discapacitat, orientació sexual o identitat de gènere, o qualsevol altra circumstància personal o social.

**Formació:** Art. 24.1. LOIEMH. *Integració del principi d'igualtat en la política d'educació.* “Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes

o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.”

Art. 61.2. LOIEMH. *Formació per a la igualtat.* “L’Administració General de l’Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d’impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s’han d’adreçar a tot el personal.”

Art. 7. LOMPIVG. *Formació inicial i permanent del professorat.* “Les administracions educatives han d’adoptar les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s’inclogui una formació específica en matèria d’igualtat, amb la finalitat d’assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habilitin per a:

- a) L’educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, i en l’exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència.
- b) L’educació en la prevenció de conflictes i en la seva resolució pacífica, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.
- c) La detecció precoç de la violència en l’àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i filles.
- d) El foment d’actituds encaminades a l’exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes, tant en l’àmbit públic com privat, i la coresponsabilitat entre aquests en l’àmbit domèstic.”

**Impacte de gènere:** Art. 19 LOIEMH. *Informes d’impacte de gènere.* “Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d’especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l’aprovació del Consell de Ministres han d’incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.”

Art. 55 LOIEMH. *Informe d’impacte de gènere en les proves d’accés a l’ocupació pública.* “A l’aprovació de convocatòries de proves selectives per a l’accés a l’ocupació pública s’hi ha d’adjuntar un informe d’impacte de gènere, llevat de casos d’urgència i sempre sens perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.”

**Indicadors:** Art. 20 LOIEMH. *Adequació de les estadístiques i estudis.* “Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concorrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.”

**Llenguatge no sexista:** Art. 14.11 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics.* “La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.”

**Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina:** Art. 48.1 LOIEMH. “Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.”

**Plans d'igualtat:** Art. 46 LOIEMH. *Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.* “1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de

tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.”

**Principi d'igual remuneració:** Art. 28 de l'ET.<sup>4</sup> *Igualtat de remuneració per motiu de sexe.* “L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.”

**Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe:** Art. 62 LOIEMH. “Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

*a)* El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

*b)* La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

---

<sup>4</sup> ET: Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (BOE núm.75, de 29 de març).

- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sens perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia."

**Prova:** Art. 13 LOIEMH. *Prova.* "1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

- 2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals."

**Prova d'accés:** Art. 61.1 LOIEMH. *Formació per a la igualtat.* "Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública."

**Unitat d'igualtat:** Disposició addicional dotzena LOMLOU. *Unitats d'igualtat.* "Les universitats han de disposar entre les seves estructures d'organització d'unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes."

Art. 77 LOIEMH. *Les unitats d'igualtat.* "En tots els ministeris s'ha d'encomanar a un dels seus òrgans directius el desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de les matèries de la seva competència i, en particular, les següents:

- a) Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del ministeri i assessorar-los en relació amb la seva elaboració.
- b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del departament.

- c) Assessorar els òrgans competents del departament en l'elaboració de l'informe sobre impacte per raó de gènere.
- d) Fomentar el coneixement pel personal del departament de l'abast i significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.
- e) Vetllar pel compliment d'aquesta Llei i per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.”

**Violència de gènere:** Art. 1.3 LOMPIVG. “La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaçces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.”

Art. 14 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics.* “Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics: (...) 5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.



Quaderns de la Igualtat és una iniciativa de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili. Aquesta publicació representa la materialització de diverses mesures previstes al I Pla d'Igualtat (2007-2010) i també al II Pla d'Igualtat (2011-2015) de la URV. Aquestes accions plasmen el compromís de la Universitat amb els valors de la igualtat i la no discriminació. Quaderns de la Igualtat vol ser un espai que serveixi per difondre l'activitat investigadora en matèria de polítiques d'igualtat per raó de gènere i aspira a facilitar a la comunitat acadèmica i científica una nova eina al servei de la transferència de coneixement sobre dones i feminismes.







**PLAN DE IGUALDAD  
ANFACO-CECOPESCA  
2017-2020**

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES .....</b>	<b>3</b>
<b>2.- IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>3.- COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR.....</b>	<b>6</b>
<b>4.- OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....</b>	<b>7</b>

**I- Acceso al empleo y contratación**

**II- Promoción interna y Formación**

**III- Conciliación familiar y laboral. Medidas de flexibilidad.**

**IV- Prevención de riesgos laborales**

**V- Prevención del acoso sexual y por razón de género**

**VI- Sensibilización y Comunicación**

**VII- Medidas de gestión de la diversidad**

<b>5.- MEDIDAS .....</b>	<b>9</b>
--------------------------	----------

### **I- ACCESO AL EMPLEO**

**1º.** Diseño e implantación de un registro diferenciado según sexos en materia laboral y condiciones de plantilla

**2º.** Elaboración de un plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras

### **II- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

**3º.** Igualdad en la promoción profesional

**4º.** Planificación de la Formación atendiendo a criterios de igualdad y conciliación familiar

### **III- CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION**

**5º.** Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

### **IV- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**6º.** Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales para trabajadores especialmente sensibles

### **V- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO**

**7º.** Medidas de prevención del acoso sexual, procedimiento y vías de denuncia

### **VI- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**

**8º.** Efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad

**9º.** Uso del lenguaje no sexista

### **VII- MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**

**10º.** Tratamiento específico a personas teniendo en cuenta su discapacidad

**6.- PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ..... 14**

**7.- ANEXOS ..... 14**

**Anexo. 1- Plan de igualdad 2010-2012**

**Anexo. 2- Diagnóstico desde la perspectiva de género para la elaboración de políticas de igualdad**

**Anexo. 3- Concesión del distintivo Más Mujeres Mejores Empresas**

**Anexo. 4- Guía de buenas prácticas para la planificación de formación con criterios de igualdad**

**Anexo. 5- Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales**

**Anexo. 6- Protocolo frente al acoso**

**Anexo. 7- Guía de lenguaje no sexista**

**Anexo. 8- Declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad**

## 1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Con más de 100 años de antigüedad y más de 230 empresas asociadas, la **Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados y Mariscos-Centro Técnico Nacional de Conservación de Productos de la Pesca (ANFACO-CECOPESCA)** es la organización que representa y defiende los intereses del sector transformador de productos de la pesca y de la acuicultura.

El objetivo principal de ANFACO-CECOPESCA, como asociación empresarial, es trabajar para la mejora del sector y las empresas a las que representa, contribuyendo a su desarrollo económico, a su competitividad y posicionamiento en el mercado global, a la innovación en sus procesos y desarrollo empresarial, a la formación y mejora continua.

ANFACO-CECOPESCA forma parte desde el año 2004 de la **Red Española del Pacto Mundial**, cuya misión es favorecer la sostenibilidad empresarial mediante la implantación de 10 Principios universales de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, en la estrategia y las operaciones diarias de todo tipo de entidades.

Las empresas que se adhieren al Pacto Mundial, aceptan estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. Además, las empresas deben presentar sus avances en relación a la implementación cada año, a través de un Informe de Progreso. En estos informes se pone de manifiesto las acciones y políticas que las empresas llevan a cabo para cumplir con estos principios.

El principio nº6 del Pacto se refiere a que: *“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”*. Por ello, la elaboración e implantación de las Políticas de Igualdad en ANFACO-CECOPESCA responde a la filosofía de la organización de compromiso social y supone la consolidación de las medidas internas que ya se implantaron gracias al Plan de Igualdad del año 2010 (Ver: [Anexo.1- Plan de igualdad 2010-2012](#)).

Conforme al informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2012 se puede constatar que se han cumplido sus objetivos:

·Desarrollo e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en ANFACO-CECOPESCA, con la finalidad de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio rector de todas las políticas y procesos de la Asociación.

·Adoptar medidas tendentes a prevenir y/o eliminar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres que pueda darse en la organización.

·Influir, de forma directa o indirecta, en todas aquellas organizaciones y personas con las que se relaciona la organización de forma que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extienda más allá del ámbito interno de ANFACO-CECOPESCA.

Gracias al *Diagnóstico desde la perspectiva de género* ([Anexo 2](#)) elaborado con anterioridad a la redacción de este Plan de Igualdad se ha constatado que no existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su distribución dentro del organigrama, principalmente en puestos de toma de decisiones. Asimismo, tanto mujeres como hombres tienen la categoría profesional que les corresponde según los estudios alcanzados.

Tampoco se puede hablar de discriminación en la contratación de mujeres en ANFACO-CECOPESCA, ya que es la plantilla femenina la que tiende al alza. Por último, en cuanto a la política salarial, hombres y mujeres en ANFACO-CECOPESCA tienen una retribución similar, en sus respectivos grupos, dentro de las categorías salariales.

Por todo ello, el presente documento recoge las políticas relativas a la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para los años 2017-2020 con la intención de continuar el camino que se emprendió inicialmente con el Plan de Igualdad en el año 2010-2012 y de este modo afianzar los objetivos logrados gracias a él, además de añadir otras medidas innovadoras en este ámbito.

## **2.-IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

ANFACO-CECOPESCA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de

nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de políticas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

#### FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

#### **3.-COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR**

El objetivo principal de ANFACO-CECOPESCA como asociación empresarial es trabajar por la mejora del sector y las empresas a las que representa. Estas empresas se caracterizan por nutrirse de una plantilla mayoritariamente formada por mujeres, -aproximadamente un 70%-; por ello se procederá a influir, de forma

directa o indirecta, en todas aquellas organizaciones, empresas y personas con las que se relaciona la organización de forma que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extienda más allá del ámbito interno de ANFACO-CECOPESCA.

A nivel interno, ANFACO-CECOPESCA cuenta con un Departamento Jurídico, Laboral y de RSC, que presta asesoramiento legal a las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, en temas de igualdad gracias a la formación especializada recibida por personal de este Departamento en el curso de "*Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH*" del **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades**.

En relación con su dimensión exterior, ANFACO-CECOPESCA, junto con los directores y directoras de Recursos Humanos de ciertas empresas del sector, coordina la actividad de la Comisión de Personal y Relaciones Laborales, la cual se reúne periódicamente con la misión de analizar las novedades e incidencia legislativa y jurisprudencial en el ámbito de las relaciones laborales del sector, además de velar por la igualdad de oportunidades y no discriminación de los trabajadores y trabajadoras del mismo.

Además, a través de esta Comisión se participa en la negociación del Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional<sup>1</sup> en el que se incluye una disposición específica (Disposición adicional cuarta) sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación, y se contempla la constitución de un Comisión Paritaria específica, al margen de recoger el mandato general para las empresas en la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

#### **4.-OBJETIVOS GENERALES**

##### **I-Acceso al empleo y contratación**

Mantener los criterios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y condiciones de contratación, así como en la distribución de la plantilla dentro de la estructura de la Asociación, evaluando periódicamente los diferentes registros para la detección de posibles variaciones.

##### **II-Promoción interna y Formación**

---

<sup>1</sup> Convenio Colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. BOE nº 21, de 25 de enero de 2017.

Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los puestos de responsabilidad de cada área como en el Comité de Dirección y el Comité Ejecutivo.

Asegurar, mediante la implantación de "**Guía de buenas prácticas para la planificación de la formación en criterios de igualdad**", que todos los empleados y empleadas, independientemente de su sexo, tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.

**Anexo. 4- Guía de buenas prácticas para la planificación de formación con criterios de igualdad**

**III-Conciliación familiar y laboral. Medidas de flexibilidad.**

Planificar y estructurar los períodos de vacaciones de modo que se logre un equilibrio entre la conciliación personal y familiar de los empleados y el disfrute del período de descanso y ocio necesario para la recuperación física y mental, con las circunstancias o necesidades de la actividad de la Asociación.

Igualmente, se contempla la posibilidad de establecer acuerdos de flexibilidad horaria para el personal de ciertas áreas de actividad, acuerdos de jornada intensiva/continua, así como la acumulación de las horas de lactancia. En la adopción de tales acuerdos deberá existir el necesario equilibrio entre las peticiones personales y la organización eficaz de la actividad.

**IV-Prevención de riesgos laborales**

Cumple integrar la política de igualdad de ANFACO-CECOPESCA dentro de la política de prevención de riesgos laborales de la organización, velando por la adecuación de los puestos de trabajo al caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como con personas con discapacidad o alguna limitación funcional temporal o permanente.

**V-Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Desde la implantación del Plan de Igualdad 2010-2012, ANFACO-CECOPESCA dispone de un **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, en el que se establecen los canales de denuncia y

procedimientos a seguir. Por ello, se dará continuidad a dicho protocolo y se volverá a difundir entre la plantilla.

**Anexo. 5- Protocolo frente al acoso**

**VI-Sensibilización y Comunicación**

Las políticas de igualdad contempladas en este plan, así como el diagnóstico previo, deben ser puestas en conocimiento de la totalidad de la plantilla, garantizando que todas las personas tengan acceso a la información de forma transparente, comprensible y sostenida.

**VII-Medidas de gestión de la diversidad**

La gestión de la diversidad implica gestionar grupos humanos heterogéneos de forma que se integren las características individuales de las personas para lograr su satisfacción en el puesto de trabajo, y por ende, el máximo rendimiento.

**5.-MEDIDAS**

**AREA 1- ACCESO AL EMPLEO Y FORMACIÓN**

**1º OBJETIVO:** Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información desagregada por sexos.

<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>
Diseño e implantación de un registro diferenciado según sexos en materia laboral, de contratación y condiciones de plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Anual

**2º OBJETIVO:** Elaboración de un *Plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras*.

<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>

Establecer un plan que asegure una eficaz adaptación del candidato o candidata seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar su función.	Departamento de Recursos Humanos	Anual
---	----------------------------------	-------

#### AREA 2- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

**3º. OBJETIVO:** Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos. [Anexo.3](#) Concesión del distintivo “*Más Mujeres Mejores Empresas*”.

Medida	Responsable	Plazo
Fomento de la participación de la mujer en puestos de responsabilidad, tanto en puestos de responsables de área como en el Comité de Dirección y Comité Ejecutivo.	Departamento de Recursos Humanos  Gerencia	Anual

**4º. OBJETIVO:** Planificación de la formación interna de la plantilla de acuerdo con criterios de igualdad y conciliación personal y familiar. [Anexo 4. Guía de buenas prácticas para la planificación de la formación con criterios de igualdad.](#)

Medida	Responsable	Plazo
Difusión de las ofertas de formación de forma genérica para	Departamento de	Anual

toda la plantilla. Definir los horarios en los que se impartirá la formación de forma que se adapten, en la medida de lo posible, a las necesidades personales y familiares de los empleados. La formación interna debería ofertarse, preferentemente, dentro del horario laboral.

Formación

### AREA 3- CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION

**5º. OBJETIVO:** Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Medida	Responsable	Plazo
<p><b>5.1</b> Posibilidad de permiso de lactancia acumulado.</p> <p><b>5.2</b> Planificación y estructuración del período de vacaciones mediante un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los de la organización.</p> <p><b>5.3</b> Acuerdos en materia de jornada intensiva/continua. Turnos de trabajo.</p> <p><b>5.4</b> Acuerdos de flexibilidad horaria.</p>	Comisión de Igualdad  Departamento de Recursos Humanos	Anual

### AREA 4- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**6º OBJETIVO:** Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales. **Anexo. 5- Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales**

Medida	Responsable	Plazo

<p><b>6.1</b> La empresa debe garantizar una protección especial a los trabajadores sensibles a determinados riesgos por causa de sus propias características personales o estado biológico conocidos, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial</p> <p><b>6.2</b> Si existiera alguna trabajadora en situación de embarazo o parto reciente se deberá comunicarlo a la empresa, y ésta al Servicio de Prevención, para que se dictamine si esa situación puede influir negativamente en su salud o en la del feto o bien en la del menor. En este caso ANFACO-CECOPESCA adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, ya sea a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de exposición al riesgo, y siempre bajo criterio o valoración previa por el Servicio de Prevención.</p>	Departamento de Recursos Humanos  Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Anual
---	---	-------

#### AREA-5 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

**7º.OBJETIVO:** Establecer los procedimientos y mecanismos de actuación cuando se tenga constancia o sospecha de que se está produciendo una situación de este tipo. [Anexo .6 Protocolo frente al acoso](#).

Medida	Responsable	Plazo
<p><b>7.1</b> Dar continuidad al Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de género elaborado junto con el Plan de Igualdad del año 2010-2012</p> <p><b>7.2</b> Vía de comunicación (canal de denuncia) sobre acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>A través de la Comisión de Igualdad que se constituirá durante el primer mes de implantación del Plan de Igualdad, se abrirá una vía para que cualquier persona pueda denunciar (de forma anónima, si así lo prefiere) casos de acoso sexual o por razón</p>	Comisión de Igualdad  Departamento de Recursos Humanos  Gerencia	Anual

Medida	Responsable	Plazo
de género, en base a lo estipulado en el <i>Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de género</i> ( <a href="#">Anexo 6</a> )		

#### AREA-6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**8º. OBJETIVO:** Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.

Medida	Responsable	Plazo
Difusión del contenido del Plan de Igualdad, y de la documentación anexa, tanto a nivel interno como externo.	Gabinete y Comunicación	Acceso Permanente

**9º. OBJETIVO:** Con el Plan de Igualdad de 2010-2012 se elaboró una *Guía de lenguaje no sexista* que volverá a ser actualizada y difundida. [Anexo .7 Guía de Lenguaje no sexista](#)

Medida	Responsable	Plazo
Contribuir a eliminar de los documentos, informes, circulares, convocatorias, carteles, materiales didácticos, etcétera el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio y utilizar una alternativa de uso correcto del mismo que ayude a la equidad de género.	Gabinete y Comunicación	Implementación permanente

#### AREA-7 MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

**10º. OBJETIVO:** Adopción de medidas alternativas a la obligación de reserva de empleo a favor de los trabajadores con discapacidad (artículos 2 y 3 del RD 364/2005 de 8 de abril) **Anexo .8 Declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.**

Medida	Responsable	Plazo
Se ha procedido a la firma de un contrato con un centro especial de empleo que presta servicios de limpieza en parte de nuestras instalaciones.	Jurídico y Laboral y RSC Departamento Socioeconómico, Administrativo y Comercial	Anual

## 6.-PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

### Comisión de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA:

En el año 2010, con ocasión de la elaboración del *Plan de Igualdad 2010-2012*, se definió la composición de la Comisión de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA, compuesta por los siguientes miembros:

- Martín Sobrado Taboada. Coordinación de Desarrollo de Negocio y Expansión
- Rosana Varela Eimil. Jurídico y Laboral y RSC
- Fco. Javier Escayo Suárez. Gestión Administrativa y Recursos Humanos. Miembro de la RLT.

Que, con independencia de tal composición previamente definida, a la cual se dará continuidad, se contempla que la Comisión de Igualdad estará formada hasta un máximo de dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores (RLT) y hasta un máximo de dos personas designadas por la empresa (que podrán ser de distintas áreasdepartamentos). Dicha Comisión tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación de ciertas acciones definidas en el Plan de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA, además del cometido específico que tiene la misma en el *Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo*.

La Comisión se reunirá con la periodicidad prevista en cada uno los objetivos antes descritos y deberá elegir entre sus representantes a un Presidente/a y un Secretario/a, levantándose Acta de cada reunión que se celebre. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de las representaciones. En todo caso, se recomienda una reunión cada seis meses de seguimiento del presente Plan de Igualdad.

**Funciones y mecanismos de evaluación:**

- Seguimiento y evaluación de las medidas y acciones previstas en el Plan de Igualdad.
- Intervención en los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, según el procedimiento previsto en el *Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo*.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de ANFACO-CECOPESCA, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido. A tal fin, los distintos responsables del cumplimiento de los objetivos deberán informar a la Comisión de las acciones desarrolladas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas implantadas.

**7. ANEXOS**



**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE  
EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
Y ANFACO-CECOPESCA**

**SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE  
MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN**

A handwritten signature in black ink is located on the left side of the page, just below the large rectangular frame. The signature is written vertically and appears to be a name, possibly belonging to a representative of the Ministry or the organization.

## **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y ANFACO-CECOPESCA SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN**

F-9 OCT 2017  
En Madrid a      de      de 2017.

### **REUNIDOS**

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los *artículos 61 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*.

De otra, Don/Doña Juan M. Vieites Baptista de Sousa actuando en nombre y representación de ANFACO-CECOPESCA en calidad de Secretario General en virtud de las atribuciones que le otorga la escritura de apoderamiento otorgada en Vigo con fecha 30 de julio de 2009 ante el Notario Don José Pedro Riol López, con número 1992.09 de su protocolo.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

### **EXPONEN**

**PRIMERO.-** Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, "...proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo..." y "...la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...", en virtud del *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde entre otras medidas, “el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” y “la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres”.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el *artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa*, y al *R.D. 926/2015, de 16 de octubre*, que “tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos性es y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo...”, al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

**SEGUNDO.-** Que el *artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

**TERCERO.-** Que el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

**CUARTO.-** Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisivo a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

**QUINTO.-** Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

**SEXTO.-** ANFACO-CECOPESCA es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en el comité de dirección.

**SÉPTIMO.-** Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.

**OCTAVO.-** Que se considera necesaria la colaboración con ANFACO-CECOPESCA para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comités de dirección.

## CLÁUSULAS

### PRIMERA- OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre ANFACO-CECOPESCA y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

## **SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES**

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,

ANFACO-CECOPESCA se compromete a adoptar las siguientes medidas:

1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el currículum de una persona del sexo menos representado.
2. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.
3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.
4. Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.
5. Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, o la renovación de un miembro del comité de dirección.
6. A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de criterios objetivos previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.
7. En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada de la candidatura del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos y las candidatas sea similar.
8. Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el Anexo II, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración de

este Convenio, realizar un informe final sobre la situación y evolución de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección, avances realizados y dificultades encontradas.

9. Difundir y dar publicidad al presente Convenio de colaboración con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por todo el personal de la empresa.
10. Elevar, para su deliberación en el Consejo de Administración, el convenio de colaboración para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en consejos de administración, en el plazo máximo de 4 meses tras la firma del presente Convenio.
11. ANFACO-CECOPESCA también se comprometerá a adoptar las medidas indicadas en el Anexo I para avanzar en la consecución de los objetivos específicos establecidos.

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con ANFACO-CECOPESCA a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.
2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud de ANFACO-CECOPESCA para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.
3. Asesorar a ANFACO-CECOPESCA en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
4. Difundir y dar publicidad de los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

### **TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la

misma y por dos representantes la empresa designados por **Juan M. Vieites Baptista de Sousa**.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatara que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

#### **CUARTA.- DURACIÓN**

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

#### **QUINTA.- MODIFICACIÓN**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49, g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

Si antes de la finalización del convenio, se constatara que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

#### **SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO**

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado ni sus organismos autónomos.

## SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo dispuesto en el *artículo 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 4/2011, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1 y artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes.

## OCTAVA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el *artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público*.

Los efectos de la extinción se regirán por lo previsto en el *artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

## NOVENA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

  
El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente convenio de colaboración, así como los resultados e informes bienales que se produzcan en su ámbito de desarrollo, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

## DÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del presente convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento

estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

**LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**  
**EL SECRETARIO GENERAL DE ANFACO**  
**CECOPESCA**



Doña Dolors Montserrat Montserrat



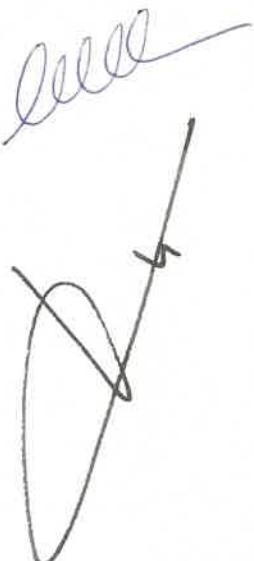
The stamp contains the following text:  
CONSEJANTES DE CONSERVAS DE PESQUERA  
ANFACO  
CECOPESCA  
VIGO  
ASOCIACIONES Y MARISCOS \*

Don Juan M. Vieites Baptista de Sousa

## ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio, y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, ANFACO-CECOPESCA llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Comunicar y difundir a toda la Organización la firma del presente Convenio, los compromisos adquiridos y las actuaciones que se lleven a cabo para garantizar su cumplimiento y la consecución de sus objetivos.  
Además, se utilizará la marca “Más mujeres, mejores empresas” para visibilizar el compromiso de la organización.
2. Analizar la política de contratación, formación y promoción profesional de la entidad para garantizar que carece de sesgos de género y que se fundamente y aplica criterios objetivos, basado en la previa definición de puestos de trabajo y perfiles profesionales requeridos.
3. Garantizar el seguimiento y valoración de la presencia y distribución de mujeres y hombres en las promociones y en los cursos de formación.
4. Potenciar sistemas de trabajo con metodológicas que primen la flexibilidad, eficiencia, excelencia, innovación y productividad.
5. En materia de formación/sensibilización, y con el fin de fomentar y acompañar un cambio de mentalidad y cultura empresarial, se elaborará y difundirá entre la plantilla y particularmente en puestos de responsabilidad, diversos materiales, tales como guía para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, realización de sesiones sobre “prejuicios y sesgos de género” (“unconscious gender bias”), talleres, etc.
6. Identificar medidas que incrementen la flexibilidad y la conciliación en el ámbito laboral tanto para mujeres como para hombres.
7. Utilizar un lenguaje inclusivo sin sesgos de género en las políticas de comunicación y difusión de la empresa, en la denominación de cargos y puestos de trabajo, así como en la redacción y publicidad de las ofertas de empleo y promociones.

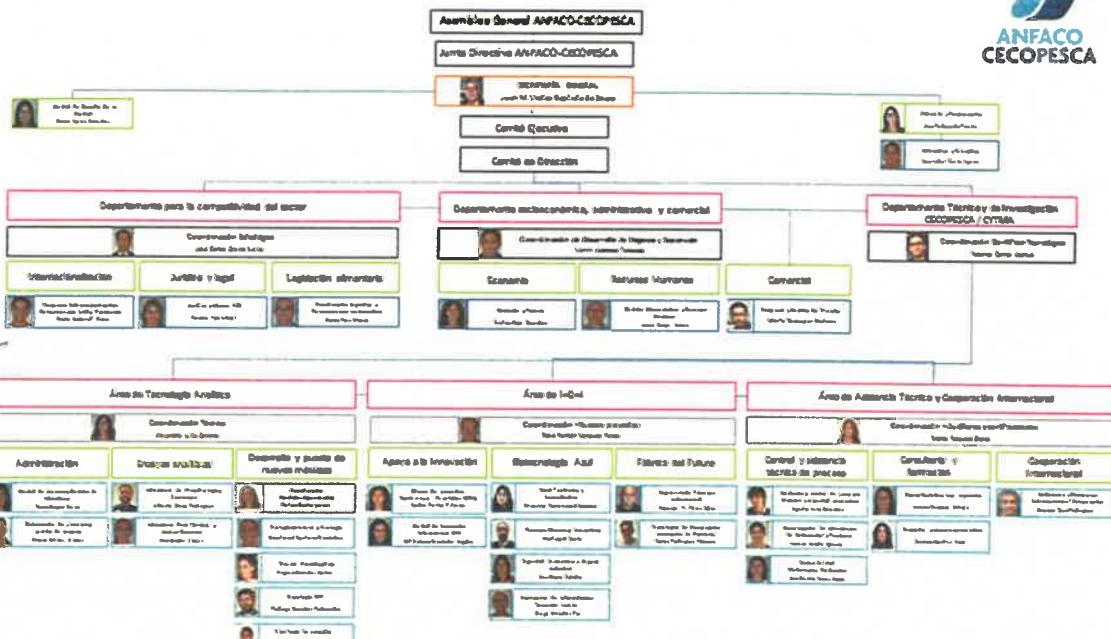
Con estas actuaciones ANFACO-CECOPESCA tratará de incrementar la participación de mujeres en el comité de dirección del actual 45,45% al 50%, y en el Comité ejecutivo del actual 33,3% al 50% durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.

## ANEXO II

Este diagnóstico inicial servirá de referencia para evaluar el grado de ejecución de la empresa en relación con los compromisos adquiridos tras la firma del convenio, en concreto, servirá de base para la elaboración de los informes intermedio y final incluidos como parte del compromiso de la empresa.

Puestos	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres (%)
Comité Ejecutivo	2	6	33,33%
Comité de Dirección	5	11	45,45%
Total	7	17	41,17%

Fecha del diagnóstico: Febrero de 2017





## **Athena SWAN Gold Award Action Plan implemented from 2012 to 2016 for QUB School of Biological Sciences**

**Theme 1 addressed:** Lack of applications by women for academic positions in the School of Biological Sciences

**Target:** increase number and percentage of applications by females

- 1.1 The “desirables” for posts to include “demonstrated ability to work as a group/in a team/co-operatively” or equivalent phrase. This does not disadvantage male applicants but encourages the appointment of women and more collegial spirited men. Demonstrated during interview in response to a suitable question and included in scoring criteria.
- 1.2 Ensure that any breaks for maternity during the applicant's career are explicitly and systematically taken into account at shortlisting and interview stages
- 1.3 Make the School more attractive to female applicants by greater visibility of women among existing academic staff
- 1.4 Make the School more attractive to female applicants by publicizing AS Silver award on website and job advertisements
- 1.5 When possible, the School contacts for advertised positions should be female, and can use the opportunity to emphasize the good quality of life in Ireland, in particular the excellent education systems and good healthcare.
- 1.6 Consider including welcome statement encouraging applications from females as they were under represented in this category of employment (permitted under Sex Discrimination (NI) Order 1976 (as amended).
- 1.7 Advertise academic posts in multiples of at least two positions where possible, to mitigate what we identified in 2009 as the main deterring factor in Northern Ireland. The majority of applicants for academic posts come from Britain or abroad and females are differentially affected by mobility issues (e.g. partner's employment or family responsibilities including care of elderly and children).

**Theme 2 addressed:** Under-representation by women at senior academic levels in the School of Biological Sciences

**Target:** Double number and percentage of women at AC4/Professor levels

- 2.1 Ensure that staff are familiar with the criteria for promotion.
- 2.2 Ensure that all staff make as rapid progress as possible by regular review of potential for early confirmation in post; large proportion (currently 45%) of probationary lecturers are women so this will benefit women in particular
- 2.3 Encourage female staff who have the required profile for promotion to apply.
- 2.4 Encourage mentoring for those considering submitting an application for promotion, including use of the QGI's drop-in scheme for particular queries related to career hurdles
- 2.5 Offer work shadowing of university senior staff by women in academic positions to help women understand senior management roles in QUB and encourage applications for academic management

- 2.6 Ensure that each female applicant has sufficient administrative experience for promotion, by reviewing the organization and distribution of administrative responsibilities.
- 2.7 Emphasize the likelihood that candidates with all-round contributions to the School can achieve promotion (not just research stars).
- 2.8 Female academic staff returning from maternity leave to be allowed to concentrate on their research for six months
- 2.9 Increase visibility of role models for successful women in academia from outside QUB by inviting female speakers, where possible to present to wider audiences (e.g. national and international conferences). Provide opportunities for staff and students to meet speakers (e.g. at coffee/tea/lunch before or after the presentation).

**Theme 3 addressed:** Lower female representation among permanent than among fixed-term contract research staff in School

**Target:** Fixed-term contract staff enabled to make transition to academic positions (QUB no longer appoints permanent research staff)

- 3.1 Encourage **postdoctoral researchers** to continue careers in academia
- 3.2 School to encourage **postdocs** to take up Queen's Gender Initiative mentoring for postdoctoral staff.
- 3.3 Encourage **postgraduates** to consider careers in academia
- 3.4 Provide a supportive environment for postdoctoral staff, through successive contracts, including preparing them for transition to academic positions if desired, by regular monitoring of *curricula vitae*, meetings, etc.
- 3.5 Ensure PIs employing contract staff meet their responsibilities for detailed, comprehensive appraisal including mentoring, by general communications and targeted communications from Head of School
- 3.6 Encourage contract staff to apply for grants as "researcher Co-I", and for fellowships as "PI".
- 3.7 Try to identify why postdoctoral staff have not made the transition from research to academia.
- 3.8 Give good feedback to unsuccessful applicants for positions to help them with future applications

**Theme 4 addressed:** Potential drop in proportion of female students on our undergraduate courses  
**Target:** Identify future changes and analyse causes where identified

- 4.1 Monitor and analyse data

## Athena SWAN Gender Action Plan for QUB School of Biological Sciences

All actions from 2012 as listed are now embedded in school practices. For the next period from 2016 to 2010 these actions will be monitored (theme A) as will the list of supplementary and additional actions to reach ambitious new targets and success indicators. A new theme (B) has been added to highlight our practices and promote beacon activities.

2012 Ref.	Rationale	Actions	Responsibility	Timeline	Success indicators
<b>Theme A:</b> Monitor all previous actions (see 2012 Action Plan themes 1-4) to ensure these practices remain embedded					
1.1-1.2, 1.5	To increase the number of females applying for posts		HoS, DRs, Director of IGFS, appointments panels, HR	2019	<b>Target: 50% of all applicants for permanent academic posts will be female and 50% of short-listed candidates will be female</b>
1.3-1.4	As many of our female applicants are not from the UK/Ireland, more information about AS and our policies will be added and updated routinely on SBS website, FB, blog and IGFS Newsletter	Monitor hit rates, 'likes' and followers on AS web pages and Facebook etc (we currently have similar females and males regularly viewing our FB page)	Digital Transformation Team and School website co-ordinators  School FB and blog editors, IGFS Newsletter editors and all academic staff who use social media	New website to launch April 2016 2017 (when most new staff are in post)	<b>Target: increase hits/ likes on pages with AS updates</b>

1.6	To increase the number of females applying for posts	Ensure the ‘welcome statement’ encouraging applications from females where they are under represented in this category of employment (permitted under Sex Discrimination (NI) Order 1976 (as amended)).	HoS, Deputy HoS, Personnel, Equal Opportunities Unit, QUB AS Steering Group.	2016-2019	<b>Target:</b> Welcome statement will be included in all appropriate new posts at SBS (currently all lecturer and Professorial posts)
1.7	To encourage more women and where appropriate couples to both apply for separate academic posts	Advertise academic posts in multiples of at least two positions where possible. Spousal hire is not policy in QUB but multiple posts give scope for a couple to be hired together.	HoS, DRs, Director of IGFS	2016-2019	<b>Indicator:</b> All posts will be advertised in multiples of at least two as a matter of routine. For example, in 2016 we expect to recruit 8-12 academics of all grades and couples will be encouraged to apply.
New Action	Eliminate unconscious bias in all recruitment processes	All staff at QUB are trained before joining an interview panel. Continue discussions with HR to ensure	SBS SWAN Champions, QUB SWAN Champion Chair, QGI, HR	2016	<b>New Target:</b> 100% SBS staff to complete unconscious bias testing and have UB testing included in university policy as a compulsory online training course

		discussions with HR to ensure unconscious bias training is added to the compulsory interview skills training workshop with compulsory online training required for all staff at QUB			
2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.8	Addressing under representation of women at senior academic levels		HoS, DRs, Director of IGFS, HR	2019	<p><b>New indicator:</b> staff surveys to indicate 100% awareness of promotion criteria</p> <p><b>New Target:</b> Increase the proportion of eligible women applying for promotion from 18% to 35% by 2019</p> <p><b>New Target:</b> 25% of staff confirmed in post early</p> <p><b>New Target:</b> At least four female professors in post</p>
2.6	Ensure that each female applicant has sufficient administrative experience for promotion	Analyse data from new faculty level WAM and university TAS to test for gender based differences in work allocations	HoS, School Manager	2019	<p><b>New Target:</b> Females will constitute 50% of management post holders</p>
2.7	Emphasize the likelihood that candidates with all-round contributions to the School can achieve	Apply holistic model (research/teaching/admin.) for membership to IGFS	HoS, Director of IGFS		<p><b>New Target:</b> All females will have full membership of IGFS</p>

	promotion (not just research stars).				
2.9	Increase visibility of role models for successful women in academia from outside QUB by inviting female speakers		HoS, Director IGFS, AS Champions		<p><b>New Indicator:</b> Ensure SBS AS guidelines for hosting meetings are applied (e.g. 50% female keynote speakers)</p> <p>To date several planned national and international meetings hosted by SBS will adopt the guidelines for promoting visibility of females produced by SBS SAT (e.g. BBSRC UK Veterinary Vaccine Network Conference at QUB in January 2017, BES Aquatic Group Annual Meetings at Charles Darwin House, London, in July 2016-18) in addition to internal seminars and student-led activities.</p> <p><b>New Target:</b> All advisory boards (e.g. ISAB, IGFS Scientific Advisory Board, IGFS Industrial Advisory Board) will have 30-50% female representation</p>
New Action	Encourage females to gain management training and leadership experience	Management training will be promoted to suitable females during appraisals. For example, QUB offer courses on <i>Excellence in Leadership</i> for managers and in <i>Management and Leadership in a Research Role</i> .	HoS, Director IGFS, AS Champions	2019	<p><b>New Target:</b> All women SL and above will have completed management training</p>
3.6	Encouraging contract researchers				<p><b>New Target:</b> 100% postdocs apply for independent fellowships/ permanent posts</p>

	to apply for fellowships				<b>New indicator: Excellent female ECRs will be identified and supported to apply for Fellowships</b>
New Action	Increase visibility of females to students	Monitor gender balance on all teaching modules (currently very few have all female or all male teaching teams), external examiner appointments and encourage the use of texts produced by females on all curricula (where appropriate)	HoS, Directors of Education, Pathway convenors		<b>New Target: 30% external examiners will be female</b>

Ref.	Objective	Actions	Responsibility	Timeline	Success indicators
<b>New Theme (B): Promote the Action Plan and its benefits to all SBS staff and students and beyond SBS by providing advice on good practice to other departments and institutes (Beacon)</b>					
B.1	Promote Action Plan to SBS students and staff	AS Champion a permanent member of both Undergraduate and Postgraduate Staff-Student Consultative Committee (SSCC) AS AS updates and regular item on SSCCs agenda	HoS, AS Champions and SAT Committee	2016-2019	<b>New Target: Staff and student surveys will indicate 100% awareness levels of Action Plan and positive staff opinions</b>
B.2	Ensure staff and student engagement with Action Plan development	This Action Plan is a working document that responds to changing environments, management structures and challenges Draft, disseminate and promote revised Action Plan		2017-2019	<b>New Target: AS permanent item on both SSCCs agenda and AS champion permanent member of both committees</b>
B.3	Engage with wider community beyond SBS	Poster Project highlighting successful women in biology in conjunction with local school – resulting in posters on permanent display in SBS foyer in addition to AS Charter posters	HoS, Deputy HoS, AS Champions and SAT Committee	Launch 2017 Unveiling of posters to coincide with World Women's Day 2017	<b>New Indicator: Permanent gallery of AS charter aims and female biologists showcased in foyer and SBS Office</b>

B.4	Offer advice and share expertise of achieving Gold Award (we will also benefit from shared experience with other institutes)	AS Champions to join ECU assessment panel  Most SAT members to join AS assessment panels  AS Champions and HoS to provide advice to other institutions and departments regarding good practice and implementation  SAT members to include AS objectives at invited research seminars	SWAN Champions SAT Panel HoS, Deputy HoS, SWAN Champions, SAT Committee	2016 2017-2019 2016-2019	<b>New Target: Consultation provided to five other schools and institutes preparing submissions.</b>
B.5	Review staff and student awareness and opinions of gender and equality issues and policies to avoid complacency	Survey all academic staff to assess awareness and satisfaction with efforts to promote equality within the workplace	SAT Committee	2017, 2019	<b>New Target: 100% staff fully aware of all gender equality initiatives and policies at SBS and QUB.</b>

B.6	Influence university-wide policies and advise on promotion and implementation of AS Charter	SBS AS Champions are members of the university AS Committee	SBS AS Co chairs HoS	2019	<b>New Target: QUB to apply for Institutional Gold AS Award</b> <b>New Target: Ensure AS aims are implemented at faculty and university level through FEB</b>
B.7	Prepare for new AS Charter, evolve to the Equality and Diversity Group and redefine remit	Establish and promote terms of reference for SAT Committee	HoS, SAT Committee	2016-17	<b>Target: Prepare next award application for post-May 2015 AS Charter</b>



Please select "Yes", "No" or "Not applicable" from the drop-down list, in each action, in your institution column.

The actions refer to gender actions performed at each institution and specific gender actions within SEAFOODtomorrow performed at each institution.

\* If your institution has a Gender Action Plan (GAP) please send a

copy to Maria Jansson

Project Partner	1 - IPMA	2 - AZTI-Tecnode	3 - Ugent	4 - ISS	5 - RIVM	6 - CSIC	7 - ICETA	8 - DTU	9 - ILVO	10 - Cefas	11 - IRTA	12 - IDMER	13 - UGR	14 - CEMAR	15 - AgripaT	16 - Tarekia	17 - MRAcIIR	18 - Eurofins	19 - RISE	20 - AMFACO	21 - MF	22 - SPANOS	23 - SPS	24 - AEFORIA	25 - ZUT	26 - CBHU	27 - QUB	28 - ECU	29 - AQUIMER	30 - XEN	31 - ICR	32 - WCM	33 - PTC	34 - XALOMA	35 - PS
A: Institutions have an equal opportunities policy	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No			
B: Institution has an implemented Gender Action Plan (GAP)*	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No			
C: There is an active seminar for female applicants	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No			
D: Women are required to be represented on the interviewing panel	No	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No				
E: Organisation of events directly addressing female researchers and PhD students, such as networking and evening gender equality, family issues, among others	No	Yes	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No			
F: Offer the possibility of career breaks, prolongation of PhD studies, part-time working conditions, flexible working hours, maternity leave, etc.	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No				
G: Encourage/ support female PhD students	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No		
H: Incorporation of Gender Action Plan (GAP) issues in project meetings	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No		
I: Women are encouraged to attend international meetings	Yes	Yes	Yes	Not applicable	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No			
J: Women are encouraged to apply for SEAFOODtomorrow positions	Yes	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	Not applicable	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No			
K: Women are encouraged to get involved in SEAFOODtomorrow activities, such as workshops, and to apply for mobility grants	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No			
L: Institution makes efforts to increase female labor-market participation	No	No	Yes	Not applicable	Not applicable	No	No	No	Yes	Yes	Not applicable	Yes	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Not applicable	Yes	Not applicable	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No				
M: Institution makes efforts to ensure equal pay between genders	Yes	Yes	No	Not applicable	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No				
N: Institution makes efforts to improve the gender balance in economic leadership positions, in particular those non-directors	No	No	Yes	Not applicable	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Not applicable	No	No	No	Not applicable	Not applicable	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Not applicable	Yes	No	No								