

**MARCO DE ACTUACIÓN
DE LA AGENCIA
ESPAÑOLA DE
PROTECCIÓN DE
DATOS EN MATERIA DE
IGUALDAD DE GÉNERO**

PRESENTACIÓN

La Responsabilidad Social (RS) de una organización se identifica con un modelo de gestión y de toma de decisiones con los que se contribuye, de manera activa y voluntaria, a la mejora social, económica y ambiental. Va más allá del cumplimiento de leyes y normas, ya que los procesos de toma de decisiones en las organizaciones socialmente responsables incorporan, como valor añadido, el impacto de sus acciones, servicios y resultados en la ciudadanía, en el medio ambiente y en sus empleados y empleadas.

En el ámbito de las competencias y funciones de la Agencia, la AEPD ha aprobado un Marco y un Plan de Responsabilidad Social en el que se compromete a tener en cuenta en sus actividades y procesos, tanto internos como externos, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las 169 metas que conforman la Agenda 2030. Entre estos compromisos, uno de los más importantes es, sin duda, el relativo a la igualdad de género, en el que se engloban un conjunto de iniciativas que se alinean primordialmente con el ODS 5, que pretende asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (Meta 5.5).

Así, dentro de los compromisos con la sociedad asumidos en el eje 1 del citado Marco de Responsabilidad Social, se han contemplado un total de 25 acciones orientadas a los siguientes objetivos:

- Impulso de las modificaciones normativas que protejan la privacidad de las mujeres en los casos de violencia de género.
- Impulso de protocolos para mujeres supervivientes a la violencia de género que estén sufriendo además la vulneración de su privacidad en internet o en las redes sociales.
- Proporcionar información a las mujeres supervivientes a la violencia de género sobre los recursos y herramientas para proteger y comprobar la privacidad de sus dispositivos móviles.
- Colaboración con organizaciones para promover la protección de datos de las mujeres.
- Ofrecer información a disposición de los jóvenes, padres y profesores.
- Convocatoria de Premios sobre el derecho a la privacidad de la mujer.
- Participación en iniciativas para impulsar el empoderamiento de la mujer.
- Elaboración o colaboración en guías y herramientas.
- Impulso de alianzas para fomentar la igualdad de género, así como la igualdad de trato y la diversidad.

Y, por otro lado, en la parte relativa a los compromisos con los empleados y empleadas, se han plasmado en el plan un total de diez acciones, entre las que destacan especialmente:

- La aprobación del Plan de Igualdad de la Agencia.
- La aprobación de un protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual y ayudas a empleadas supervivientes a la violencia de género.
- La consolidación y, en su caso, mejora del programa de teletrabajo al que, ya en 2020, están acogidos el 80% de la plantilla y diversas iniciativas para seguir ampliando las opciones de las personas que prestan servicios en la Agencia para conciliar con su vida familiar y personal.
- El refuerzo del diálogo social con la representación del personal, haciéndoles partícipes de las acciones de responsabilidad social y promoviendo acciones de voluntariado corporativo.
- El desarrollo de alianzas clave para impulsar el trabajo de las personas con discapacidad y poder adaptar los puestos de trabajo para ellas.

El artículo 17 del Convenio de Estambul recoge que los Estados animarán al sector privado, al sector de las tecnologías de la información y de la comunicación y a los medios de comunicación, respetando la libertad de expresión y su independencia, a participar en la elaboración y aplicación de políticas, así como a establecer líneas directrices y normas de autorregulación para prevenir la violencia contra la mujer y reforzar el respeto de su dignidad. Asimismo, especifica que se promoverán las capacidades de los menores y su entorno familiar y educativo para hacer frente a los contenidos degradantes de carácter sexual o violento.

La protección de datos vive un momento determinante debido a los continuos cambios tecnológicos que impactan directamente en el ciudadano y en especial en los colectivos más vulnerables como los menores y las mujeres que nos conciencian, entre otras cosas, de que es necesario luchar contra la violencia en internet.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación.

Comprobamos así que las nuevas herramientas se utilizan en ocasiones con la finalidad de controlar, amedrentar, acosar, humillar o chantajear, constituyendo un instrumento cada vez más utilizado para dichos fines. Podemos hablar así de una nueva forma de violencia que va en aumento, la violencia digital o violencia virtual, a la que denominamos de forma sintetizada «ciberacoso».

La violencia digital, tal y como ha señalado el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, es un continuo de la violencia ejercida fuera de internet, y entre las diversas formas de ejercerla están el ciberhostigamiento, el ciberacoso y la pornografía no consentida.

Se ha querido así dar un paso más en el objetivo de poner el foco en dos nuevos ámbitos donde la concienciación y la actuación a tiempo son igual de importantes, como son la mujer como víctima de esa lacra que es la violencia de género y a los trabajadores, y muy especialmente las trabajadoras, como víctimas potenciales de acoso en su centro de trabajo.

De esta forma la AEPD se compromete con la defensa de la mujer y la igualdad en todas sus formas, así como, con el respeto de la legislación vigente en dicha materia y adoptará todas las acciones de enforcement en que tenga competencias dentro del principio de TOLERANCIA CERO con este tipo de conductas, donde además de la agresión física o psicológica producida, se agrava sustancialmente el daño a la víctima en ocasiones con la grabación de las imágenes y su difusión en las redes sociales. Es importante tener en cuenta que además de la responsabilidad penal, los agresores cometen infracción administrativa sobre protección de datos, al vulnerar además la privacidad de la víctima, cuyas conductas pueden ser sancionadas con multas de hasta veinte millones de euros con la nueva normativa aplicable.

En el marco de la línea de actuación relativa a la igualdad de género para combatir de modo prioritario la violencia en internet, especialmente contra las mujeres, la AEPD ha puesto en marcha, dentro de su ámbito competencial, un conjunto amplio de medidas, tanto internas como externas, que pasan a enumerarse a continuación, previo diagnóstico sobre el estado actual de la igualdad en la propia Agencia.

Actuaciones de la AEPD en relación con la igualdad de género, especialmente para combatir la violencia contra la mujer

1. DE DÓNDE PARTIMOS. ACTUACIONES DE LA AEPD EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Las iniciativas de la AEPD en relación con la igualdad de género empiezan a promoverse con una mayor intensidad a raíz de la aprobación del Plan Estratégico 2015-2019, especialmente en sus ejes I y II, relativos a la prevención para una protección más eficaz del derecho y a la innovación y protección de datos, respectivamente. Es con el Marco de Actuación en materia de responsabilidad social que se aprobó en abril de 2019 cuando se da un paso más en esa estrategia, orientando la acción y las prioridades de la Agencia hacia ámbitos más “sociales”, más en línea con lo que es la misión básica de un organismo que tutela un derecho fundamental.

De acuerdo con dicho Marco de actuación, se han programado más de 100 acciones para el período 2019-2023, asumiéndose compromisos en ámbitos como la educación y los menores, la igualdad de género, la innovación y el emprendimiento, el medio ambiente, el buen gobierno y la transparencia, y nuestra plantilla.

Este Marco de RS de la AEPD constituye, pues, la “evolución natural” del camino que emprendimos hace ya casi cuatro años cuando acordamos poner en marcha el Plan Estratégico de la Agencia.

En particular, las principales acciones impulsadas por esta Agencia en relación con la igualdad de género, han sido las siguientes:

Canal prioritario para comunicar la difusión de contenido sensible o violento y solicitar su retirada de internet.

La Agencia Española de Protección de Datos puso en marcha el pasado mes de septiembre una iniciativa pionera a nivel mundial habilitando un canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de contenido sensible, un sistema que tiene como objetivo dar una respuesta rápida en situaciones excepcionalmente delicadas, como aquellas que incluyen la difusión de contenido sexual o violento.

Este canal posibilita, en situaciones graves, que la AEPD dicte una orden de retirada del contenido sensible al proveedor de servicios de Internet como medida administrativa cautelar. Es de señalar que Google, Facebook, Instagram, Twitter, se han adherido de manera proactiva, considerando a la AEPD “Trusted Flagger”, o comunicante fiable, en el marco del código de conducta para la lucha contra la incitación al odio en Internet impulsado por las empresas antes citadas.

El objetivo del Canal es hacer frente a estas situaciones, estableciendo una vía en la que las reclamaciones recibidas serán analizadas prioritariamente, permitiendo que la Agencia, como Autoridad independiente, pueda adoptar, si es preciso, medidas urgentes que limiten la continuidad del tratamiento de los datos personales.

Cabe mencionar la experiencia recogida hasta ahora con algunos de los casos que se han tramitado de forma prioritaria por este canal. Así, en uno de los primeros casos se trataba de la difusión de una imagen de una chica cuando era menor de edad, con el torso desnudo, en diversas páginas web porno y en foros, tanto alojadas en España como en otros Estados de la UE. Se cursaron órdenes de retirada urgente dirigidas a 10 plataformas o proveedores de servicios, alojadas en España y en otros Estados (Francia, Chequia y Chipre). Se ha conseguido la retirada de la imagen.

En un expediente relativo a la agresión sufrida por una menor en un instituto cuyas imágenes se difundieron por una red social, se solicitó información a la Policía, al instituto y a la Consejería de Educación. Se han identificado varios menores como responsables de la grabación y de la difusión, que han sido objeto de expedientes disciplinarios.

En otra agresión sufrida por otra menor en otro instituto, también grabada y subida a las redes, el caso está siendo tratado por la Fiscalía de Menores. Se han hecho gestiones con el Instituto y la Consejería de Educación, pero por la judicialización del asunto no podemos recabar más datos.

Se han recibido varias reclamaciones presentadas por mujeres que indican que un usuario ha robado imágenes de sus perfiles en redes sociales, ha manipulado las fotos para hacerlas aparecer desnudas o semidesnudas, y ha subido esas imágenes a una página porno alojada en Chipre. La respuesta de la página web en todos los casos ha sido muy ágil, siendo retirados los contenidos al cabo de pocas horas.

En otro caso reciente, varias personas han difundido a través de Twitter mensajes de audio relacionados con un proceso judicial instruido por agresión sexual a una menor de edad. Se ha emitido la medida provisional urgente dirigida a Twitter y a Facebook, y los contenidos fueron retirados.

El lanzamiento de este Canal el pasado mes de septiembre ha sido respaldado por la firma de 6 Protocolos de colaboración con la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de Igualdad, el Ministro de Interior, la Ministra de Educación, la Ministra de Trabajo, la Fiscal General del Estado y la Presidenta del Consejo General de la Abogacía.

La AEPD presentó el día 28 de enero de 2020 la campaña ‘Por todo lo que hay detrás’, dirigida a promover la utilización del Canal prioritario, en particular, en casos de acoso a menores o violencia sexual contra las mujeres.

Esta campaña, declarada de servicio público por la CNMC, y, por tanto, sin coste alguno para la Agencia, está compuesta por tres vídeos y tres carteles (“Fue condenado a cinco años de cárcel porque...”, “Fue acosado en el instituto porque...” y “Se suicidó porque...”) y recoge situaciones extremas pero reales en las que se muestra en primer término el desenlace para detallar a continuación cómo se ha llegado a esa situación y las consecuencias que puede acarrear esa difusión.

Para llevar a cabo la difusión de esta campaña se ha contado, entre otros, con el apoyo de entidades como Atresmedia, Mediaset y RTVE, Fundación Mutua Madrileña, Fundación ANAR, FAD, EMT y Metro de Madrid, Más móvil, Clear Channel o Google. Como ejemplos del importante impacto que ha tenido esta campaña se pueden citar los siguientes: la emisión del spot en televisión (exento de cómputo publicitario pues se trata de un anuncio en el que puede apreciarse características y valores de interés público y que, a su vez, carece de valor comercial) por parte de las tres principales cadenas de televisión de ámbito nacional ha obtenido más de 50 millones de impactos. Asimismo, en cuanto a la difusión realizada en medios de transporte, la Empresa Municipal de Transportes (EMT Madrid) cedió gratuitamente durante 15 días el espacio de sus pantallas en 212 líneas, con un alcance potencial de un millón y medio de viajeros de media diaria. Asimismo, el Ayuntamiento de Santander también cedió gratuitamente el espacio digital de sus autobuses para la emisión de la campaña. En cuanto a Metro de Madrid, además de dos vídeos emitidos por el Canal Metro, se colocaron de forma gratuita en su circuito de transporte 258 carteles impresos en soportes de 70 x 100 cms. La campaña se mantuvo desde el 28 de enero al 10 de marzo. Cada día Metro de Madrid es utilizado por 1,8 millones de personas, contabilizando más de 2,3 millones de viajes al día. Otro ejemplo de la difusión de la campaña en colaboración con otras entidades ha sido Mutua Madrileña, que a la difusión de los 40.000 ejemplares de su revista de papel suma los casi 3 millones de usuarios del mailing digital realizado a sus clientes.

Asimismo, desde el día 29 de enero la campaña en redes sociales ha sido muy intensa, poniéndose en marcha un reto en Instagram y Twitter en el que se anima a actuar de manera directa contra la publicación sin consentimiento de contenido sensible -no compartiéndolo y denunciándolo en el Canal prioritario- bajo el hashstag #PuedesPararlo. Empresas, organismos, administraciones y personajes públicos se sumaron a la campaña retuiteando las publicaciones de la AEPD y en algunos casos

realizando publicaciones propias que ayudaron a incrementar el impacto y difusión de la campaña en Twitter. Algunos de los organismos que realizaron difusión de la campaña fueron @desdelamoncloa, @GDTGuardiaCivil, @minecogob, @educaciongob, @educaINTEF, @InjuveSpain o @060gobes entre otros.

La campaña también contó con la participación de colaboradores externos como RoEnLaRed, Rush Smith, Chris Pueyo, Marina Jade y Gominuke, que consiguieron más de un millón de impresiones de la campaña.

La escritora Elvira Sastre, por su parte, realizó un hilo en Twitter en el que fomentaba la utilización del canal prioritario, obteniendo más de un millón de impresiones adicionales.

Web de ayuda a las mujeres supervivientes a la violencia de género y violencia digital.

En esta web se dan pautas para que las posibles víctimas puedan detectar si alguien ha podido manipular sus dispositivos para controlarla y acceder a datos sensibles. Asimismo, se dan recomendaciones para proteger la privacidad de los dispositivos móviles y, vinculado al Canal Prioritario, se proporciona información sobre cómo ejecutar la solicitud de retirada de contenidos en los buscadores, foros, blogs y redes sociales más populares.

Finalmente, hay un enlace a otros contenidos de interés, además de recursos de apoyo desarrollados tanto por la Agencia como por otros organismo y entidades, orientados a proporcionar información y ayuda las víctimas y concienciar y sensibilizar a la sociedad en la lucha contra la violencia de género y la adquisición de la igualdad real y efectiva.

Desde el día 22 de noviembre de 2019, en que se presentó la web, hasta la fecha ha recibido cerca de 15.000 visitas.

La protección de datos como garantía de las políticas de prevención del acoso digital en el ámbito laboral: Recomendaciones de la AEPD.

Como se ha señalado, la violencia puede desplegarse de las formas más diversas: agresiones físicas, amenazas, violencia psicológica, intimidación, hostigamiento o acoso moral, sexual o por razón de sexo. Prácticamente para todas ellas las nuevas tecnologías y el acceso generalizado a la información personal o incluso íntima de las personas se han convertido en una herramienta efficacísima. Así, el acoso digital en el ámbito laboral es la conducta de agresión u hostigamiento al trabajador o trabajadora con el fin de humillarle, y que puede ser gravemente perjudicial para la salud de las personas.

Es numerosa la normativa nacional e internacional que se viene ocupando desde hace años de que los Estados adopten las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso moral o sexual en el ámbito laboral, pero hasta la fecha no se ha prestado una atención específica a la necesidad de combatir estas conductas cuando se realizan vulnerando el derecho a la protección de datos personales del trabajador o trabajadora en el ámbito digital.

En la legislación española el acoso es tratado de forma dispersa:

- Por lo que respecta al trabajador o trabajadora, tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público establecen el derecho a que su intimidad sea respetada, y a no sufrir situaciones de acoso en el centro de trabajo. Se definen conductas constitutivas de acoso y se establecen consecuencias de las mismas a nivel disciplinario y a nivel penal por el propio código penal.
- En cuanto al empresario o empresaria, normas como la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecen el deber de la empresa de garantizar la seguridad y salud de quienes trabajan en ella, teniendo derecho el trabajador o trabajadora al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El derecho del trabajador o trabajadora a la protección frente a riesgos laborales conlleva el correlativo deber del empresario o empresaria de protección de los trabajadores frente a los mismos.
- Se establecen obligaciones como la de incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como contenido mínimo de los Planes de igualdad.

La empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Igualmente, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir estas conductas mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de los comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

¿Qué ocurre cuando las conductas consideradas como acoso se realizan mediante un tratamiento ilícito de datos personales de la víctima que afectan claramente a su intimidad?

En un mundo hiperconectado en el que las herramientas informáticas, los teléfonos móviles, las redes sociales o los servicios de mensajería instantánea son nuestra forma habitual de relación, en el que en muchas ocasiones nosotros mismos exponemos, como nunca se había hecho antes, una parte significativa de nuestra vida personal ¿Cómo separamos el espacio físico del trabajo del resto de los espacios de nuestra vida?

Por ello la Agencia desde su doble vertiente de autoridad de protección de datos y de centro de trabajo ha considerado oportuno formular unas recomendaciones dirigidas a empresas y administraciones públicas que contribuyan a prevenir y erradicar aquellas conductas que, mediante la utilización ilícita de datos personales, supongan el ejercicio de acoso sobre los miembros de la plantilla en cualquiera de sus modalidades.

En estas recomendaciones, en primer lugar, se enumeran las conductas que suponen ciberacoso especialmente cuando se realizan mediante el uso de datos personales. Se especifica que el acoso a través del móvil entre compañeros es un riesgo laboral y que la empresa no puede quedarse de brazos cruzados ante este tipo de conductas.

El trabajador o trabajadora que acose puede tener responsabilidad civil, penal, administrativa por infracción de protección de datos y laboral por acoso. La empresa puede incumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y enfrentarse a multas de hasta 187.000 €.

Se pone el acento en que su realización no supone solo la comisión de un ilícito por quien las comete, sino también para la organización que, teniendo conocimiento de estos tratamientos ilícitos, no reaccione con actuaciones dirigidas a erradicarlos.

Se recomienda la inclusión de tres tipos de medidas en los protocolos de actuación frente al acoso y en los planes de igualdad:

- Una declaración inequívoca del compromiso de la organización con la protección de datos y con la igualdad de género.

- La adopción de medidas de prevención.
- La adopción de medidas dirigidas a la erradicación del ciberacoso.

En este sentido, la AEPD ha mantenido una reunión con la CEOE, CEPYME, organizaciones sindicales y el Ministerio de Trabajo con el fin de impulsar la difusión de estas recomendaciones para prevenir el acoso digital entre todos los trabajadores.

Este documento se publicó el 22 de noviembre de 2019, y hasta la fecha ha recibido casi 3.000 visitas.

Grupo de trabajo sobre violencia de género.

La AEPD ha impulsado la constitución del Grupo de Trabajo Técnico sobre Violencia de Género, formado por representantes de la AEPD y del Consejo General del Poder Judicial, y que tiene entre sus objetivos garantizar la colaboración efectiva de todos los actores -públicos y privados- implicados en este ámbito.

Uno de los frutos del trabajo de este Grupo ha sido la iniciativa de creación del Canal prioritario para comunicar la difusión de contenidos sensibles y solicitar su retirada. En concreto, se estableció el compromiso, entre otras medidas, de elaborar un protocolo de actuación a disposición de las víctimas, para que sean informadas de la posibilidad de acudir gratuitamente a la Agencia en tutela de derechos en el caso de que sea vulnerada su privacidad, comprometiéndose a dar prioridad en la gestión de este tipo de reclamaciones.

Acciones de cooperación normativa.

En el marco de la colaboración con el Ministerio de Justicia, se ha propuesto la modificación del artículo 197.7 del Código Penal con el fin de extender la responsabilidad penal para quien difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de una persona, cuando la grabación menoscabe gravemente su intimidad en los supuestos en que no haya sido realizada por el autor.

El Grupo de Expertas/os en violencia doméstica y de género del CGPJ, en su reunión de 19 de enero de 2020, remitió una propuesta en cuanto al ámbito de protección de las víctimas de violencia de género en los procedimientos judiciales incluyendo en la LOPDGDD un artículo 10 bis, para que en los procedimientos penales relativos a la violencia de género se abra una pieza separada con los datos personales de la víctima, no constando ninguno en el procedimiento principal.

De otra parte, la AEPD ha ofrecido su colaboración en la trasposición nacional de la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Y, asimismo, en este marco de cooperación normativa, ha remitido sus enmiendas al Proyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, al objeto de incluir la violencia digital como una forma de violencia, que se da especialmente contra mujeres y niñas y que suele ser una continuación de la violencia en el mundo físico.

Premio a las mejores iniciativas sobre privacidad y violencia de género.

La AEPD ha creado dos nuevas categorías de premios anuales para reconocer y apoyar las buenas prácticas de la privacidad en internet en relación a las mujeres supervivientes a la violencia de género y de iniciativas que impulsen el empoderamiento de la mujer, respectivamente.

El objetivo es reconocer y premiar el desarrollo de una actividad, producto o servicio que, procedente del ámbito público o privado, tenga impacto social en relación con la protección de datos y la garantía de los derechos y libertades de las personas, con especial consideración de aquellas actividades, productos o servicios destinados a la sensibilización y prevención de las distintas formas de violencia digital y por razón de género en el entorno de internet, tales como apps, guías, herramientas o materiales que las entidades públicas o privadas desarrollen para prevenir la violencia digital y de género en internet, tanto en el ámbito de los menores, como de personas adultas.

Tolerancia cero contra conductas relacionadas con la violencia de género en la resolución de procedimientos sancionadores.

La Agencia ha tomado las siguientes iniciativas en relación con la tramitación de expedientes relacionados con la violencia digital y de género:

- Inadmisión de las solicitudes de tutela de derecho al olvido por parte de maltratadores por entender que existe interés público.
- Propuesta de resolución a violadores condenados penalmente que además graban y difunden la violación: sanción de 150.000 €.
- Posibilidad de abrir procedimientos sancionadores a medios de comunicación digitales que dan datos que revelan la identidad de las víctimas.
- Declaración de infracción a aquella administración pública que revela la identidad de las mujeres supervivientes a la violencia de género en la publicación de la resolución de convocatoria de ayudas a mujeres en casa de acogida.

Alianzas.

En todo momento la actuación de la AEPD en este ámbito ha ido de la mano con otras instituciones públicas competentes en esta materia. Así, la actuación relativa al Canal Prioritario, lo ha sido en estrecha relación con el Ministerio de Igualdad, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio del Interior, a través de los diferentes cuerpos y fuerzas de seguridad, y el Ministerio de Educación, con los que se han formalizado los correspondientes protocolos y convenios de colaboración.

Asimismo, se ha recabado la colaboración de otras asociaciones y organizaciones, públicas y privadas, impulsando alianzas que promuevan el empoderamiento de la mujer y las buenas prácticas del sector público o privado en este ámbito.

En especial, se ha prestado especial atención a la colaboración con el Instituto de la Mujer, cuya finalidad primordial es la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Esta alianza se considera especialmente relevante para potenciar y difundir el papel de la AEPD en la prevención del delito en redes sociales y la privacidad de mujeres supervivientes a la violencia de género. Se pretende que culmine en un evento donde ambas organizaciones pongan de manifiesto su experiencia y se difundan buenas prácticas para concienciar a la sociedad.

La AEPD impulsa también la igualdad en las empresas a través de la contratación estableciendo especificaciones técnicas o condiciones de ejecución relacionadas con el respeto a la igualdad de género.

2. ACTUACIONES 2020 DE LA AEPD EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Expuestas las actuaciones que ha venido realizando esta Agencia en favor de la igualdad de género, que ha pasado a constituir uno de los ejes fundamentales de su política de responsabilidad social con una decidida vocación de permanencia, resulta necesario pasar a relacionar aquellas que pretenden llevarse a cabo en 2020 para continuar avanzando en el compromiso de contribuir, desde el ámbito competencial de la AEPD, a los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier práctica o situación de discriminación por razón de sexo.

En particular, estas actuaciones para 2020 son las siguientes:

- Campaña de difusión (a través de televisiones, EMT y Metro, Redes Sociales, Youtubers...) del Canal prioritario para solicitar la eliminación de contenidos sensibles o violentos y de las restantes iniciativas de la AEPD en este ámbito.
- Campaña de difusión del site Web AEPD sobre violencia de género y digital.
- Campaña de difusión de las recomendaciones a empresas sobre obligaciones en caso de violencia digital, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales.
- Impulso de un decálogo con las televisiones y los medios de comunicación audiovisuales para prevenir y erradicar la violencia digital, con especial atención a la violencia digital contra niñas y mujeres.
- Organización de un Foro sobre Innovación, Privacidad y Sostenibilidad, a fin de que las empresas incorporen progresivamente el derecho fundamental a la privacidad como un activo más de las políticas de sostenibilidad y de sus sistemas de cumplimiento y como un elemento distintivo de su modelo de negocio y de competitividad empresarial. En este evento se promoverá que las empresas más importantes del IBEX35, junto con las principales asociaciones empresariales, se adhieran al Compromiso con la Responsabilidad en el Ámbito Digital, suscribiendo una Declaración Responsable por la que se comprometan a difundir el Canal Prioritario, las recomendaciones de la AEPD por un entorno laboral libre de acoso digital y la firma de un Decálogo de buenas prácticas sobre el tratamiento de la violencia digital por los medios de comunicación y organizaciones con canales de difusión propios.
- Convocatoria y difusión del Premio de Protección de Datos y Violencia de género (2ª edición).
- Colaboración de la AEPD en la elaboración del III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado por parte del Ministerio de Igualdad
- Proyectar el modelo de teletrabajo de la AEPD como ejemplo de buena práctica en materia de conciliación para su implantación al resto de la AGE.
- Impulso de un programa específico de formación del personal de la AEPD en materia de igualdad de género, en colaboración con la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer.
- Difusión de las actuaciones realizadas por la AEPD con el Instituto de la Mujer y las ONG de Igualdad, con especial atención a cualquier discriminación no solo por violencia de género, sino por orientación sexual.

- Seguir impulsando el Grupo de Trabajo de Violencia de Género, en especial para impulsar propuestas de reforma legislativa.
- Continuar con la actividad “proactiva” de la AEPD en la aplicación de su régimen sancionador para casos de violencia de género, así como en el criterio en virtud del cual la información relativa a maltratadores y a quienes discriminen por razón de orientación sexual o de diversidad será considerada relevante y de interés público en las reclamaciones de derecho al olvido. En definitiva, con la política de TOLERANCIA CERO con este tipo de conductas.
- Preparar materiales curriculares y difundir acciones para educar y empoderar a niñas y mujeres con carreras STEM, apasionadas por la tecnología, con vistas a aumentar la igualdad entre los trabajadores tecnológicos.
- Impulso de las alianzas con organizaciones, entidades y fundaciones que desarrollan acciones en materia de igualdad de género, especialmente en el ámbito de la violencia de género y de la igualdad de trato y diversidad. Reuniones con representantes del Tercer Sector en este ámbito.
- Desarrollo de las alianzas y la colaboración con organizaciones en proyectos y acciones orientadas a impulsar los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad. Reunión con el Tercer Sector en este ámbito.
- Seguimiento de la propuesta de reforma del artículo 197.7 del Código Penal, para ampliar el tipo penal a quienes difundan imágenes con contenido violento.
- Colaboración, en el ámbito de sus competencias, en proyectos e iniciativas que fomenten la igualdad de la mujer, especialmente en el espacio iberoamericano.

Actuaciones de la AEPD en materia de igualdad en relación con sus empleadas y empleados

I Plan de Igualdad de la AEPD

1. INTRODUCCIÓN

La AEPD se compromete a desarrollar las medidas necesarias para garantizar que la igualdad entre sus empleadas y empleados sea real y efectiva y, para ello, se han adoptado hasta el momento distintas iniciativas que definen la situación actual y sirven como punto de partida para seguir avanzando en el desarrollo del compromiso de la AEPD con la igualdad de género.

Así, en enero de 2019 se ha adaptado a la AEPD el Protocolo contra el acoso de la AGE en cumplimiento de la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 en la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE.

En noviembre de 2019 se aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la AEPD, dando cumplimiento a la Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE.

Fruto de los compromisos asumidos por la AEPD con el buen gobierno, la transparencia y la rendición de cuentas, en enero de 2020 se ha aprobado el Código Ético de la AEPD que ha ido precedido de un intenso debate en el que, bajo el apoyo técnico de la Asociación Española de Compliance (ASCOM), han participado activamente el equipo directivo y una amplia representación de todas las unidades y áreas de la AEPD, con la consulta de la Junta de Personal. El Código incluye entre los compromisos con el personal el respeto a la igualdad y diversidad y el rechazo de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión, opinión, ideología, diversidad funcional, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Con el fin de velar por una adecuada puesta en práctica de este Código, se han creado un Comité de Ética y un Canal Ético para facilitar que el personal pueda realizar consultas o comunicaciones de incumplimiento de lo establecido en este Código con la máxima garantía de confidencialidad.

Desde noviembre de 2016 la AEPD cuenta con un intenso programa de teletrabajo para fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Desde entonces, se ha venido consolidando como un sistema de organización del trabajo habitual dentro de la Agencia, con convocatorias sucesivas en las que progresivamente se ha ido reforzando mediante la identificación de objetivos, la evaluación de su cumplimiento, la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar y de la productividad del tiempo empleado. La participación en este programa se ha ido incrementando progresivamente, hasta llegar en 2020 al 80% de la plantilla, es decir, prácticamente todo aquel que, cumpliendo los requisitos necesarios, lo ha solicitado, realizando un 40% de la jornada, una proporción similar al mercado de los países más avanzados de la Unión Europea, y por encima de países referentes en este ámbito, como Suecia (55%). El programa ha contribuido de manera fundamental a que la conciliación sea una realidad en la AEPD, primando a aquellos candidatos que más necesitan la flexibilidad de horario para conciliar su vida familiar, personal y laboral.

Para completar estas iniciativas, en lo que se refiere a los procesos internos de la AEPD, se hace necesario dar un paso más con la aprobación de un Plan propio que garantice el derecho a la igualdad de una forma real y efectiva. Este Plan es el resultado de un proceso de reflexión sobre las necesidades existentes en el organismo para garantizar la igualdad efectiva, y para ello se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de mujeres y hombres dentro de la organización para identificar posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar, en su caso, medidas para su eliminación y corrección. A pesar de haber logrado objetivos importantes, sobre todo en materia de conciliación con el teletrabajo, se han detectado algunas acciones específicas que pueden contribuir a seguir impulsando dentro de la AEPD el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. MARCO JURÍDICO

La Unión Europea reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental desde el Tratado de Ámsterdam (1997), considerando la eliminación de las desigualdades por razón de género como un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas de los Estados miembros. Se ha tomado como referente normativo, además del artículo 14 de la Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por

razón de sexo, el artículo 9.2 que 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.

Se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y que tiene por objeto hacer efectiva la igualdad real removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, y cuyo art. 64 hace referencia al Plan de Igualdad en la AGE.

Y ya con carácter sectorial, la normativa reguladora aplicable al personal que presta servicios en la AGE, el Real Decreto legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos autónomos aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, donde se establecen los ejes de actuación y las medidas necesarias para alcanzarlos, constituyendo el I Plan de Igualdad de la AEPD el conjunto de medidas específicas que se van a llevar a cabo en el organismo para la consecución de los objetivos fijados en el citado II Plan.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Como objetivos estratégicos del Plan de Igualdad de la AEPD, pueden apuntarse los siguientes:

- Fijar las bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la AEPD, adoptando la transversalidad de género como un principio rector.
- Consolidar e incrementar las medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y profesional.
- Proyectar la imagen de la AEPD como una organización comprometida con la igualdad de género, contribuyendo al cambio social por medio de sus políticas internas.

4. OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Como objetivos a corto plazo, pueden señalarse los siguientes:

- Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad de género mediante la creación de un Comité de Igualdad.
- Mejorar la comunicación de las medidas de conciliación existentes en la AEPD.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad de género.
- Difundir entre la plantilla los protocolos de acoso sexual y laboral existentes en la AEPD.

5. METODOLOGÍA

Al objeto de diseñar las actuaciones tendentes a la consecución de los anteriores objetivos, el I Plan de Igualdad de la AEPD se ha elaborado conforme a la siguiente metodología:

5.1. Técnicas cualitativas.

- Equipo de trabajo.

En fecha 12 de febrero de 2020 se ha constituido el Comité de Igualdad de composición paritaria, integrado por tres representantes de la Junta de Personal y tres personas por parte de la AEPD, que ha definido la estructura del Plan y consensuado los objetivos y fórmulas para abordar su consecución.

- Análisis documental.

Se han estudiado distintos documentos como la normativa ya citada, Plan de Igualdad de la AGE, planes de otros organismos, etc.

5.2. Técnicas cuantitativas.

- Análisis de datos.

Análisis de los datos existentes en la unidad de Recursos Humanos para conocer la incidencia del género en el análisis de distintas variables.

Los datos se han tomado a fecha 31 de diciembre de 2019.

- Fuentes de obtención de datos.
 - . Sistema de información de gestión de personal: TRAMA, SIGP, RPT (BADARAL) y el informe de valoración de teletrabajo realizado.
 - . Encuesta realizada al personal de forma telemática, durante la segunda quincena de febrero de 2020.

6. DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la redacción del Plan, ha habido que realizar un estudio cualitativo y cuantitativo del estado de la igualdad de género en la AEPD, proporcionando información detallada sobre la estructura organizativa de la Agencia y de la situación de las personas que trabajan en ella.

Para ello, se ha realizado un análisis sobre la realidad de los recursos humanos de la Agencia y sobre la Agencia misma como organización, a fin de poder detectar cuáles son las fortalezas y debilidades de la situación de la igualdad de género en la AEPD, de forma que se puedan definir de manera precisa las medidas a implantar, tanto para consolidar los logros producidos en los últimos tiempos, como para eliminar las distintas brechas de género aún existentes y sentar los cimientos para conseguir nuevos avances en la igualdad entre mujeres y hombres.

En particular, el presente diagnóstico se apoya en la recogida de información desagregada por sexo a fecha 31 de diciembre de 2019, y en los resultados de la encuesta-diagnóstico a la plantilla, contestada del 17 al 21 de febrero de 2020. El análisis de la información, que se mostrará a continuación, tiene como objetivo la formulación de propuestas que servirán de respaldo al inicio del Plan de Igualdad de la Agencia.

I. ANÁLISIS POR GÉNEROS DE LOS MEDIOS HUMANOS DE LA AEPD.

Análisis cuantitativo de la plantilla.

- Número total de efectivos de la Agencia desagregados por sexo.

Según los datos de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), a 31 de diciembre de 2019 la Agencia contaba con una plantilla de 154 efectivos, de los cuales 80 son mujeres y 74 hombres, lo que evidencia un ligero predominio femenino (52%) pero que puede traducirse en que la AEPD es una organización que acoge a un número equilibrado de mujeres y hombres en su plantilla. Por tanto, **no encontramos un desequilibrio significativo en la composición por géneros de la plantilla.**



- Efectivos desagregados por sexo según el grupo.

La distribución por grupos muestra una mayor concentración de hombres en el Grupo A1, con 25 hombres y solo 11 mujeres, lo que representa una distribución de 69% de hombres frente al 31% de mujeres. En contraposición, en el Grupo A2 la distribución es de 46 % (hombres), frente al 54% (mujeres); en el C1, de 37% (hombres) frente a 63% (mujeres); en el C2, 39% (hombres) frente a 61% (mujeres). Entre los laborales, el 67% son mujeres, si bien el bajo número de laborales (tres) dificulta la extrapolación de este dato.



De lo anterior se infiere que los Grupos A2 a C2 están feminizados, mientras que el Grupo A1 está masculinizado. **La presencia claramente**

deficitaria de mujeres en el Grupo más alto pone de manifiesto el impacto de género en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Lo anterior debe matizarse atendiendo al perfil mayoritario de los A1 de la AEPD, de perfil tecnológico. Por tanto, el análisis de la distribución por grupos debe interrelacionarse con el de la distribución por niveles. Nos centraremos, a efectos de analizar la brecha de género en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, en los niveles ocupados por efectivos del A1.

- Efectivos del Grupo A1 desagregados por sexos según el nivel.

Los funcionarios y funcionarias del Grupo A1 suponen el 23,37 % de la plantilla, y dentro de tal grupo, los de nivel 28 representan el 72,22%, es decir, 26 efectivos, de los cuales 16 son hombres y 10 mujeres, lo que supone un 61,54% de hombres frente a un 38,46 % de mujeres.

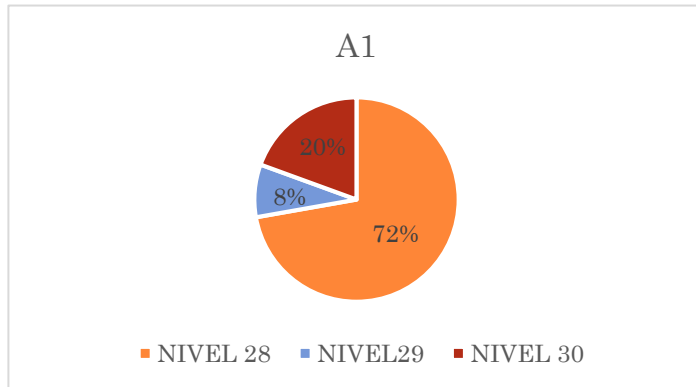
Dada la clasificación que realiza la RPT del puesto Instructor/inspector de datos (Instructora/Inspectora de datos) como N28, la mayoría de los efectivos de este nivel se encuentran en la SGID (14, el 53,84 %), frente a los 4 del RGPD (15,38%), 3 de la Secretaría General (11,55%) y 5 de la Unidad de Apoyo de la Dirección de la AEPD (19,23%).

Debido a las competencias que realizan, la SGID se caracteriza por contar con un perfil funcional técnico, relacionado con las STEM, que se corresponde con cuerpos (CSTIC o cuerpos de investigación) con mayor presencia masculina que femenina, vinculado al desequilibrio que aún se deriva de la formación exigida a tales cuerpos.

En cuanto a los niveles 29 y 30, el desequilibrio por géneros es más patente: no hay ningún nivel 29 ocupado por una mujer y solamente un nivel 30 de los 7 que hay en la AEPD, lo que supone un 14% de los puestos de nivel 30. Este porcentaje se matizará en 2020 con la incorporación de una Subdirectora en la SGID, pasando a haber, por tanto, dos mujeres de nivel 30 en la AEPD y estando la SGID dirigida, por primera vez en su historia, por una mujer.

Los datos anteriores suponen que el 90,90% de las funcionarias del Grupo A1 ocupan un N28 (el más bajo ocupado por un efectivo de este grupo en la Agencia). Esto resalta si se compara con la distribución por niveles de la

totalidad del funcionariado perteneciente al Grupo A1 (con independencia de su género), señalado a continuación en el gráfico:



En el siguiente gráfico se realiza una comparativa de la distribución de los funcionarios y funcionarias del Grupo A1 por niveles, en función de su sexo:

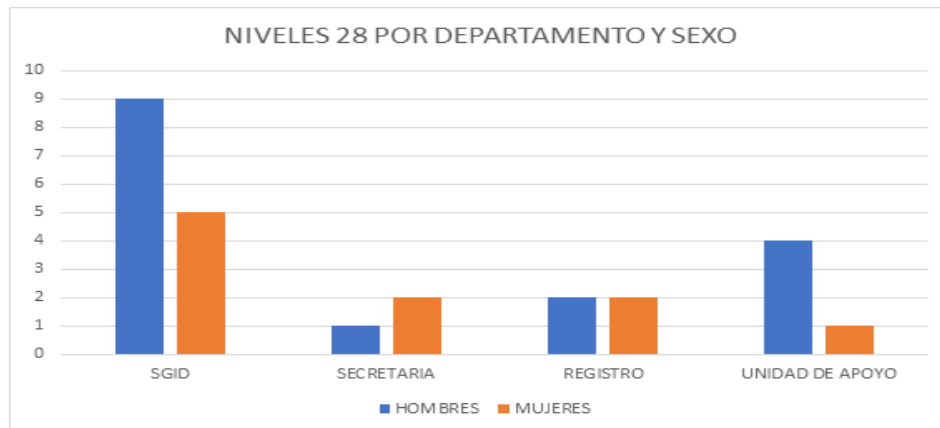


- Efectivos del Grupo A1 desagregados por sexos según el Departamento.

De los 153 efectivos de la AEPD a 31/12/2019, 65 integran la Subdirección General de Inspección de Datos (el 42,48%), 38 pertenecen a la Secretaría General (24,84%), 26 al Registro General de Protección de Datos (17 %), y 24 a la Unidad de Apoyo (15,69 %). De las 26 personas que ocupan un puesto N28, 14 corresponden a la SGID, 4 al RGPD, 3 a la SG y 5 a la UA.

Si se tiene en cuenta la variable del Departamento en nuestro análisis desagregado por sexos, la distribución es desigual. Así, en la UA las mujeres ocupan el 20% de los N28 (1 mujer frente a 4 hombres), en la SGID un 35% (5 mujeres frente a 9 hombres), en RGPD suponen el 50% (2 hombres y 2 mujeres) y en la SG son mayoría (66%, dos mujeres frente a un hombre).

Esto coincide con el análisis realizado anteriormente, atendiendo a los perfiles técnicos o generales de las personas que ocupan cada Departamento. Así, **los Departamentos con mayores diferencias en su distribución por géneros son los que cuentan también con mayor porcentaje de efectivos de perfil técnico** (en la UA por la presencia de la UEET y en SGID por el perfil de los Inspectores).



En síntesis, de la distribución de la plantilla pueden inferirse las siguientes conclusiones respecto a la cuestión del género:

- ✓ La AEPD es una entidad globalmente equilibrada en cuanto al género.
- ✓ No obstante, presenta una desigual distribución por grupos: los más bajos están feminizados y el más alto está claramente masculinizado.
- ✓ El análisis por niveles refleja que los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres y según se sube, más marcada es la diferencia. Así, un 38% de los puestos de N28 están ocupados por mujeres, un 0% de los puestos de N29 y solo un 14% de los puestos de N30.
- ✓ En las apreciaciones anteriores parece jugar un papel importante el perfil técnico de la plantilla de la AEPD.

Análisis cuantitativo de los órganos de la AEPD.

- Comité de Dirección

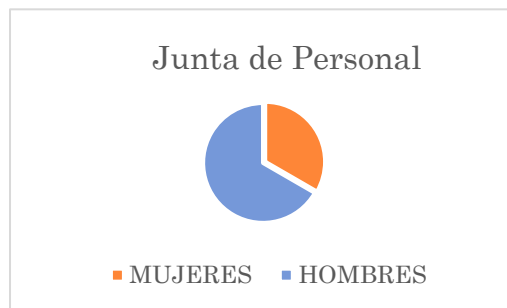
Fruto de lo anterior, hay en el Comité de Dirección una clara desproporción en el número de hombres y mujeres. De los 12 miembros que lo componen, 3 son mujeres y 9 hombres, lo que supone una presencia femenina del 25%.

Como ya se ha mencionado, esta falta de paridad se verá levemente reducida en 2020 con la incorporación de una empleada que ocupará un puesto N 30.



- Junta de Personal.

De los 9 miembros que componen la Junta de Personal, 3 son mujeres y 6 hombres. Esto supone una presencia femenina del 33,33 %.



II. ANÁLISIS POR GÉNEROS DE LOS MEDIOS MATERIALES DE LA AEPD.

En este apartado se analizará la distribución por géneros de los medios materiales de la Agencia, así como el impacto por géneros de los métodos de organización del trabajo, especialmente de la herramienta del teletrabajo.

Teletrabajo.

En base a los datos referidos al teletrabajo de 2019, del total de la plantilla (154 personas), teletrabaja el 56.87% (87) y no lo hace el 43,32% (67).

Si se desagregan los datos actuales por sexo, se aprecia un ligero predominio de las mujeres en el uso del teletrabajo: de quienes teletrabajan, el 44,83% son hombres y el 55,17% mujeres. Entre quienes no teletrabajan, estos porcentajes se invierten, con un 52.3% de hombres y un 47.8% de mujeres.

Cabe destacar que, según las solicitudes de teletrabajo de 2020, esta brecha de género se ha minimizado; así, en 2020 la distribución por géneros de los teletrabajadores será de un 47.6 % de hombres y un 53.4% de mujeres.

Esta ligera feminización del teletrabajo podría estar relacionada con la concepción del teletrabajo como herramienta de conciliación y prevalece pese a la mayor implantación del teletrabajo en la SGID y pese al acceso de los puestos de secretaría al teletrabajo con la nueva modalidad. Debe tenerse en cuenta que los puestos de más responsabilidad (N30) quedan fuera del programa de teletrabajo, estando estos puestos mayoritariamente ocupados por hombres, como ya se ha expuesto. Esta mayor presencia de los hombres en puestos N30 también puede contribuir a la feminización del teletrabajo.

Flexibilidad horaria.

Los mecanismos de flexibilidad horaria, relacionados con motivos de conciliación, están distribuidos por igual, no apreciándose brechas de género. Así, la flexibilidad horaria ha sido solicitada por 10 hombres y 11 mujeres y la extensión del horario de verano, por 16 hombres y 13 mujeres.

Productividad.

En la AEPD, la productividad, vinculada de facto a la realización de una jornada de 40 horas semanales -es decir, con asistencia por las tardes-, está ampliamente extendida. Así, sólo 12 miembros de la plantilla no siguen esta jornada. No obstante, dentro de este colectivo hay una marcada diferencia en cuanto al género; así, 10 son mujeres y sólo 2 son hombres. **Es decir, el 83,33% de quienes no realizan tardes son mujeres.** Esta diferencia podría relacionarse con motivos de conciliación, reflejando una mayor tendencia en las mujeres a acortar su jornada por cuestiones relacionadas con los cuidados domésticos.



Excedencias y permisos.

En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos y familiares, esta ha sido solicitada por 2 hombres en 2019, mientras que los permisos por maternidad/paternidad ha sido solicitado por una mujer. Estos datos

reflejan un uso equilibrado de esta herramienta; no obstante, el número de solicitudes es demasiado bajo como para inferir una tendencia general.

Formación.

Dentro de las actividades formativas que la AEPD recoge en su Plan de Formación, conviene traer a colación de este análisis el curso de *Políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas*, que fue solicitado por 12 mujeres y 6 hombres, asistiendo finalmente 9 mujeres y 5 hombres.

Asimismo, en cuanto a las actividades formativas de promoción interna, se aprecia también una mayor tendencia de las mujeres a realizar esta formación: en el curso de PI del Grupo C2 al C1 tomaron parte 14 mujeres y 5 hombres; en el curso de PI del Grupo C1 al A2, 4 mujeres y solo un hombre; y en el curso de PI del Grupo A2 a A1, 7 mujeres y 4 hombres.

De esto se deriva que parece no haber brechas de género en el acceso a la formación. La feminización de las actividades formativas de promoción interna parece ser acorde con la mayor presencia de mujeres en los grupos más bajos. Por otro lado, la mayor tendencia de las mujeres a participar en cursos de sensibilización en materia de igualdad puede deberse a diversos factores, careciéndose en este análisis de datos suficientes para elaborar una hipótesis, ya que puede deberse desde una mayor sensibilización o interés por el tema, hasta una mayor importancia de los cursos de formación, al pertenecer mayoritariamente a niveles que participan en concursos, en que se valora la formación, frente a la libre designación, donde no se valora de forma inmediata).

Acción social

En cuanto a las ayudas distribuidas en 2019, contempladas en el Plan de Acción Social aprobado para el año 2018 por la AEPD, destaca la incorporación de una ayuda económica a mujeres supervivientes a la violencia de género que no ha sido utilizada por ninguna empleada.

En cuanto al resto de ayudas, la ayuda al transporte para el personal ha sido distribuida a 79 mujeres y 49 hombres y la ayuda económica para empleados y empleadas con discapacidades, a dos mujeres y ningún hombre. Los criterios de distribución de esta ayuda se fundamentan en la renta (la primera ayuda) o la justificación del gasto (la segunda), con lo que el género no es valorado por la AEPD a efectos de la distribución.

III. LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD REAL POR PARTE DE LA PLANTILLA.

Para valorar la percepción de la igualdad por parte de las personas que trabajan en la AEPD, se ha realizado una encuesta. De forma acorde con la percepción expansiva que la AEPD tiene de la igualdad, y de cara a analizar la necesidad de sensibilización en otros aspectos, esta encuesta se refiere a la igualdad de género entre hombres y mujeres, pero también a la igualdad por motivos de orientación sexual y por motivos raciales o religiosos.

Esta encuesta ha sido respondida por 71 personas, lo que supone el 46,1% de la plantilla de la AEPD. De estas, un 44% son mujeres, un 41% son hombres y un 15% no han querido especificar el sexo.

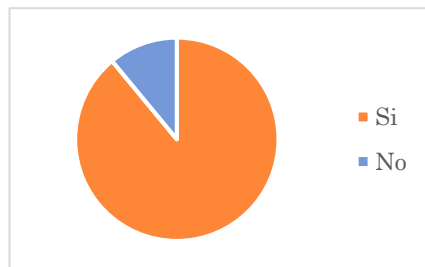
La encuesta contaba con las siguientes preguntas:

1. Cuando se producen procesos de selección del personal, ¿tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades reales de acceso?
2. ¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de promocionar en la Agencia?
3. ¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades reales de acceso a los cursos y actividades formativas organizativas en la AEPD?
4. ¿Ofrece la AEPD formación suficiente para sensibilizar sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?
5. ¿Dispone de la información suficiente sobre las medidas de conciliación disponibles en la Agencia?
6. ¿Es el lenguaje utilizado por la AEPD (por ejemplo en comunicados internos, escritos, web, letreros de los despachos, formación, etc) igualitario?
7. Ante una situación de acoso sexual ¿sabría reconocerla?
8. ¿Ha sufrido en su ámbito laboral algún comportamiento sexista por parte de otro miembro de la plantilla que le haya hecho sentirse incómodo?
9. ¿Ha presenciado alguna vez situaciones en su ámbito laboral donde se hayan hecho comentarios discriminatorios por razón de sexo? (chistes, comentarios despectivos o denigrantes, etc)
10. ¿Ha presenciado alguna vez situaciones en su ámbito laboral donde se hayan hecho comentarios discriminatorios por razón de orientación sexual? (chistes, comentarios despectivos o denigrantes, etc)

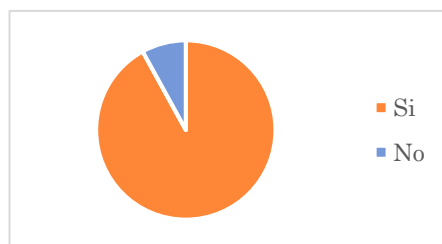
11. ¿Ha presenciado alguna vez situaciones en su ámbito laboral donde se hayan hecho comentarios discriminatorios por razón de raza o religión?
12. ¿Ha sentido que su orientación sexual afecta o podría afectar a la relación con sus compañeros?
13. ¿Cree que su entorno laboral es adecuado para manifestar su orientación sexual con normalidad?

Del análisis de las respuestas, se puede inferir cuanto sigue:

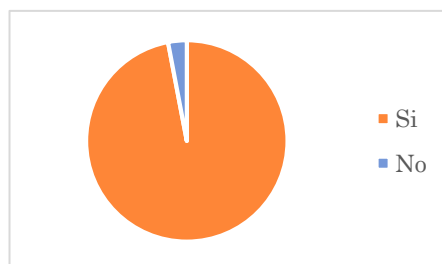
- ✓ Una mayoría aprecia que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades reales de acceso a la AEPD en los procesos de selección de personal (el 89% responde afirmativamente).



- ✓ Una mayoría (el 92%) opina que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades reales de promoción dentro de la organización.

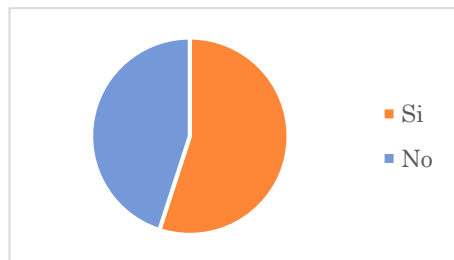


- ✓ Una mayoría (97%) percibe que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades reales de acceso a los cursos y actividades formativas organizativas en la AEPD.

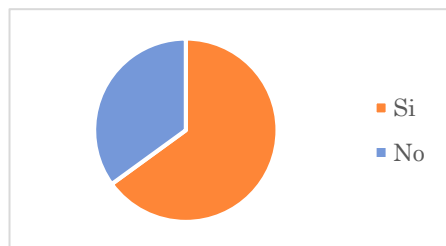


Por tanto, de las primeras preguntas se infiere que **no existe la percepción de que existan brechas de género en el acceso, la carrera o la formación.**

- ✓ El 45% de los encuestados opina que la AEPD no ofrece formación o sensibilización suficiente en materia de género, frente al 55% que sí.



- ✓ El 35% de los encuestados opina que no dispone de la información suficiente sobre las medidas de conciliación disponibles en la AEPD, frente al 65% que manifiesta disponer de información suficiente.



Las respuestas anteriores parecen reflejar una necesidad de mejora en las actividades de sensibilización por parte de la AEPD, en tanto que la falta de formación o información es denunciada por un porcentaje relativamente elevado.

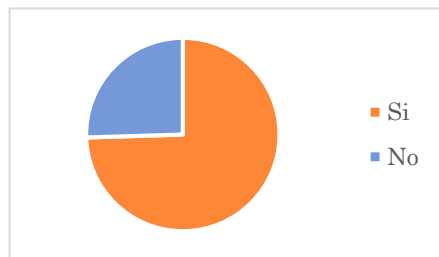
Esto plantea la posibilidad de adoptar medidas al respecto:

- Información al personal de las medidas de conciliación existentes. Convendría que estas medidas se recogieran en el Plan de Igualdad. Asimismo, se podría incluir, entre los documentos que se dan a quienes se incorporan a la Agencia, un documento que sintetizara las políticas de igualdad de género de los recursos humanos de la AEPD.

También se aconsejaría la publicación en la Intranet de un documento que recogiera de forma sintetiza y sistemática las medidas de

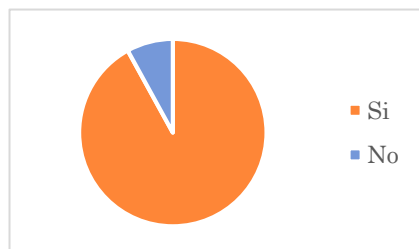
conciliación con que cuenta la AEPD a efectos de dar publicidad a tales herramientas. El compromiso de dar publicidad a esta información se ha adquirido en una reunión con toda la plantilla.

- Incidencia del género en la actividad formativa de la AEPD: fijación de la obligatoriedad de los cursos relacionados con la igualdad, incorporación del género de forma transversal en los contenidos de las actividades formativas, promoción de nuevas actividades y cursos, etc.
- ✓ El 76% de los encuestados considera que el lenguaje empleado por la AEPD (en comunicados internos, escritos, etc) es igualitario, frente a un 26% que considera que no lo es.

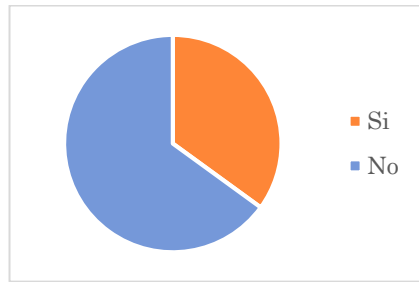


El porcentaje de quienes no consideran que el lenguaje empleado sea igualitario es lo suficientemente elevado como para aconsejar su revisión. Pese a que se hayan puesto a disposición de la plantilla instrucciones relativas al lenguaje igualitario en la intranet de la AEPD, procedería adoptar más medidas en este sentido: revisión de escritos internos y letreros, información a la SGID, RGPD y UA para la inclusión de este tipo de lenguaje en Resoluciones, consultas, guías y cuantos documentos se elabore.

- ✓ El 92% manifiesta que sabría reconocer una situación de acoso sexual frente a un 8% que no la reconocería.

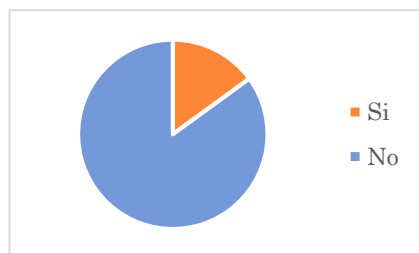


- ✓ En contraposición, el 65% no conoce el protocolo a seguir en el caso de sufrirlo y solo un 35 % conoce el cauce a seguir.



De lo anterior se infiere que la AEPD ha de realizar una labor de difusión de su Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobado en 2019 y publicado en la intranet. Es indispensable que quienes trabajan en la AEPD lo conozcan, por lo que se aconseja una mayor difusión por parte de la Secretaría General. En cuanto a la identificación de las situaciones de acoso, parece que no se pone de manifiesto la necesidad de realizar una formación específica, si bien, dada la seriedad del fenómeno y la subjetividad de las respuestas, se aconseja que se continúe abordando esta cuestión en las labores de sensibilización en materia de igualdad de género.

- ✓ El 85% de los encuestados manifiesta no haber sufrido en su ámbito laboral algún comportamiento sexista por parte de otro miembro de la plantilla que le haya hecho sentirse incómodo. En contraposición, un 15% manifiesta haber sido objeto de comportamientos que le han incomodado por parte de algún compañero de trabajo.

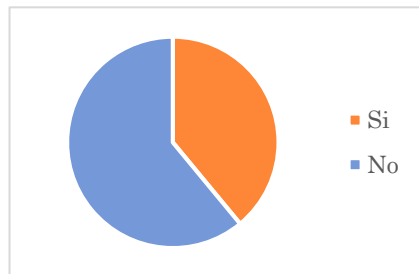


En este sentido, se considera que un 15% es un porcentaje inaceptablemente alto, que equivale a 11 personas, de las 71 que han contestado la encuesta. De estas 11, 6 son mujeres, dos hombres y 3 prefieren no especificar su género. Dejando de lado a quienes no han especificado su género, la encuesta ha sido contestada por 31 mujeres; por tanto, esto supone que el 19% de las mujeres que han contestado la encuesta han sufrido comportamientos sexistas que les han resultado incómodos en su ámbito laboral.

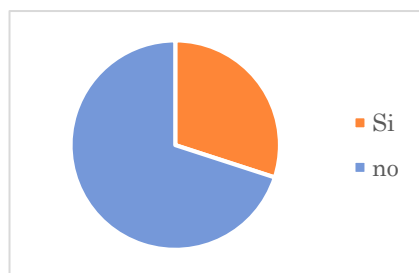
Por tanto, se aconseja realizar labores de sensibilización respecto a este tema. Resulta llamativo el contraste entre este porcentaje, significativamente elevado, y el porcentaje, bastante más bajo, de quienes no sabrían reconocer una situación de acoso.

Si se pone en relación las respuestas a la pregunta acerca de si se han vivenciado comportamientos que hayan resultado incómodos con las respuestas a la pregunta sobre el conocimiento del Protocolo contra el acoso, se pone de manifiesto el siguiente dato: 9 personas han vivido situaciones que les han resultado incómodas y no tienen conocimiento del cauce a seguir, en caso de que tuvieran la voluntad de iniciar actuaciones para frenar tales situaciones (lo que supone el 81% de quienes se han visto en este tipo de situaciones). Se puede concluir que el desconocimiento del Protocolo contra el acoso podría afectar a su eficacia.

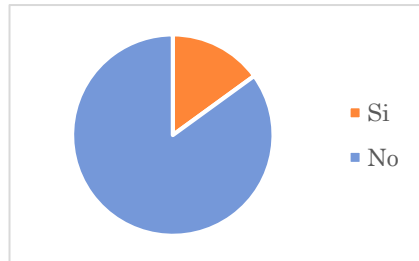
- ✓ En cuanto a las preguntas relativas a si se han presenciado situaciones en el ámbito laboral en que se hayan realizado comentarios discriminatorios (vejatorios o denigrantes, chistes, etc), los porcentajes que los han presenciado son significativamente altos:
 - el 39% han presenciado comentarios discriminatorios por razón de sexo (28 personas, de las 71 que han participado).



- el 30% los han presenciado relacionados con la orientación sexual

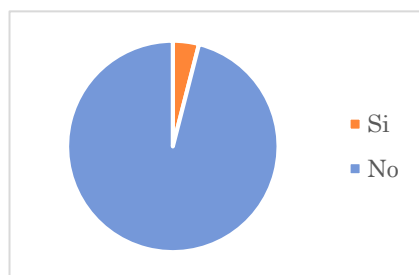


- el 15% los han presenciado por motivos de raza o religión

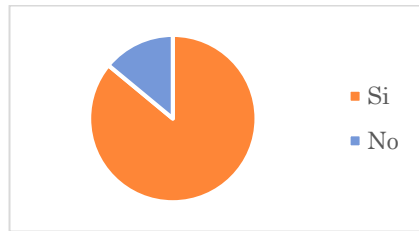


Esto manifiesta la pervivencia de actitudes discriminatorias, que potencialmente podrían afectar al bienestar de los empleados y empleadas y a la cultura organizacional. Se hace manifiesta, pues, la necesidad de que la AEPD lleve a cabo una labor de sensibilización que busque concienciar sobre estos comportamientos, a fin de que la AEPD, como institución, acompañe y potencie el cambio de mentalidad general de la sociedad española.

- ✓ En cuanto a las preguntas relacionadas con la igualdad por razón de orientación sexual, las respuestas ponen de manifiesto la necesidad de extender las políticas de igualdad para acoger no solo la igualdad de género, sino también por motivo de orientación sexual:
- Un 4% de los encuestados (3 personas) manifiestan el temor de que su orientación sexual afecte a la relación con sus compañeros



- Un 14% (10 personas) no siente su entorno laboral como un lugar donde manifestar su orientación sexual con normalidad. Este porcentaje resulta significativamente elevado, habida cuenta de que no se ha preguntado a quienes han contestado las encuestas por su concreta orientación sexual, por lo que podría suponer un porcentaje relativamente elevado de los empleados y empleadas LGTB que trabajen la AEPD.



En cuanto a las sugerencias realizadas, se refieren:

- Actividades de sensibilización y formación (charlas, información sobre medidas de conciliación, jornadas de sensibilización impartidas por expertos, formación para identificar las situaciones de acoso).
- Promoción del lenguaje del lenguaje igualitario (revisión de las aplicaciones, revisión de escritos).
- Especialmente, publicidad del Protocolo contra el acoso.

7. OBJETIVO, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN

7.1. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Objetivos específicos:

- Mejora de la ratio mujeres/hombres en puestos de concurrencia no competitiva.
- Mejora de la ratio de éxito de las mujeres: pasar del 40% al 50% de mujeres en los niveles del 28 al 30.
- Valoración, cuando fuera posible, de la formación relacionada con la igualdad de género en los concursos generales y específicos de la AEPD.

Medidas:

- Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidades en Recursos Humanos.
- Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en los documentos oficiales.

Indicadores:

- Ratio de éxito de las mujeres.
- Relación de mujeres/hombres en libre designación y en nombramiento de puestos de Dirección; Subdirecciones Generales y Adjuntas; Vocales Asesores; Niveles 28 a 30.

Revisión de documentos: permanente.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Dirección/Recursos Humanos.

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

Objetivo específico:

- Mejorar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.

Medidas:

- Impartir formación específica.
- Impartir formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos.
- Inclusión de módulos de igualdad en cursos de liderazgo, motivación, trabajo en equipo y otros.

Indicadores:

- Número de cursos formativos generales con módulo específico.
- Número de cursos de formación específicos en materia de igualdad.
- Relación de mujeres/hombres en los concursos generales y específicos.
- Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.
- Relación de mujeres/hombres en el Comité de Dirección.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Recursos humanos. Sindicatos y Dirección.

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

Objetivos específicos:

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

Medidas:

- Desagregación de la información relativa a licencias (maternidad/paternidad/cuidado de hijos).

- Publicación en la Intranet de información relativa a las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla, de forma que se garantice el conocimiento por parte de la totalidad de la plantilla
- Incremento del porcentaje de trabajadores que participan en el programa de teletrabajo y consolidación del programa.
- Publicitar e informar sobre las medidas de conciliación de que disponen el personal de la AEPD.

Indicadores:

- Licencias: vacaciones, permisos vinculados con temas de conciliación.
- Licencias para formación para la promoción: ratio mujeres/hombres.
- Número de horas teletrabajadas por efectivo.
- Número de horas teletrabajadas en la AEPD.
- Porcentaje de horas teletrabajadas en relación con el número total de horas de trabajo en la AEPD.
- Porcentaje de horas teletrabajadas: reparto en función del género.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Recursos humanos.

7.4. Situaciones de especial protección respecto al personal.

Objetivos específicos:

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

Medidas:

- Evaluación del funcionamiento de los protocolos de acoso laboral y sexual.
- Mayor difusión de los programas de acción social en caso de violencia de género.
- Publicación en la Intranet de la AEPD de los protocolos de forma clara y fácil acceso.
- Inclusión en el Manual de Bienvenida de información relativa a los protocolos de acoso laboral y sexual.

Indicadores:

- Número de reclamaciones a través del canal prioritario de la AEPD de empleadas y empleados de la AEPD.
- Número de reclamaciones a través del Canal Ético.
- Número de denuncias en el marco del Protocolo contra el acoso sexual.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Subdirección de Inspección/Secretaría General.

7.5. Retribuciones.

Objetivo específico:

- Análisis de las retribuciones (básicas y complementarias) y de las ratios mujeres/hombres con el fin de mejorar, en su caso, la ratio de éxito en la distribución de productividades.

Medidas:

- Modificación, en su caso, de las resoluciones que regulan el abono de la productividad para evitar impactos retributivos negativos en situaciones vinculadas a la maternidad y paternidad y demás situaciones por motivos de conciliación.

Indicadores:

- Análisis del conjunto de retribuciones.
- Análisis del impacto de las situaciones vinculadas a la maternidad y paternidad en el PACO.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Secretaria General.

7.6. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la AEPD.

Objetivo específico:

- Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.

Medidas:

- Sensibilización de los responsables de los órganos de dirección.
- Publicación en la web, de forma accesible, del Plan de Igualdad.
- Publicación en la web, de forma accesible, de los protocolos de acoso laboral y sexual.

- Publicación y difusión de los distintivos y premios concedidos en materia de igualdad, y de las medidas que han llevado a conseguirlos.

Indicadores:

- Número de hombres y mujeres en la AEPD.
- Porcentaje de mujeres en órganos de dirección.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Dirección/Secretaría General.

7.7. Igualdad de trato y diversidad.

Objetivo específico:

- Eliminar cualquier clase de discriminación por razón de orientación sexual, discapacidad, o de cualquier otro tipo.

Medidas:

- Mejorar la accesibilidad de la AEPD para personas con discapacidad.
- Sensibilización del personal de la AEPD en el respeto a la diversidad.
- Compromiso de la AEPD con el respeto a la diversidad en RRSS.
- Desarrollo de alianzas clave para impulsar el trabajo de las personas con discapacidad y poder adaptar los puestos de trabajo a ellas.

Indicadores:

- Número de reclamaciones a través del Canal Ético, o por cualquier otra vía, relacionadas con estas cuestiones.
- Número de alianzas y contratos suscritos con entidades para el impulso del trabajo de las personas con discapacidad.

Plazo: anual.

Unidad responsable: Dirección/Secretaría General.

7.8. Incorporación del género como principio transversal en revisión de procedimientos.

Objetivo:

- Incorporar el género a la obtención de datos y a la revisión de procedimientos.

Medidas:

- Revisión de herramientas informáticas para obtener información desagregada por sexos y revisión de procedimientos para incorporar la igualdad de género.

Indicadores:

- Número de documentos y aplicaciones revisadas.

Responsables: Calidad y Secretaria General.

Plazo: anual.

8. EVALUACIÓN

Con carácter anual el Comité de Igualdad de la AEPD elaborará el informe correspondiente de evaluación del Plan.

A tales efectos se tomarán como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

La evaluación permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular, en su caso los objetivos, indicadores y medidas fijadas.