



Pla d'igualtat

2024-2028



© Agència de Qualitat de l'Ensenyament
Superior d'Andorra (AQUA)

Ed. del Consell General,

C/ Dr. Vilanova 15-17, planta -3,

AD500 Andorra la Vella

Juny del 2024

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement – No Comercial – Sense Obres Derivades 3.0 de *Creative Commons*. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

La llicència completa es pot consultar a:
<http://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/3.0/es/legalcode.ca>



ÍNDIX DE CONTINGUTS

GLOSSARI.....	4
INTRODUCCIÓ	5
DIAGNOSI EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	5
1. Metodologia	5
2. Informació general de la plantilla	5
3. Estratègia i gestió interna	8
4. Selecció	9
5. Promoció i formació	10
6. Condicions de treball	11
7. Conciliació laboral i familiar	11
8. Prevenció i gestió de l'assetjament sexual i de gènere.....	12
9. Comunicació inclusiva.....	13
PLA DE MILLORA EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	14
10. Objectius en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats	14
11. Calendari d'implementació i seguiment	17
REFERÈNCIES	18

GLOSSARI

Assetjament sexual:

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei, 6/2022).

Assetjament per raó de gènere:

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei, 6/2022).

Equitat:

Distribució dels drets, beneficis, obligacions i oportunitats d'acord amb el reconeixement i el respecte a la diferència.

Igualtat de gènere:

Estat en el qual totes les persones gaudeixen dels mateixos drets, beneficis, obligacions i oportunitats, independentment del seu gènere.

Igualtat d'oportunitats:

Estat en el qual totes les persones gaudeixen de les mateixes oportunitats (de desenvolupament personal i laboral), independentment del seu gènere.

Llenguatge inclusiu:

Alternativa al llenguatge convencional que inclou l'ús del femení genèric o el desdoblament, entre més propostes (IAD).

Perspectiva de gènere:

Presència en consideració de les diferències en base al gènere per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les polítiques públiques, amb l'objectiu d'aconseguir l'equitat de gènere.

Representació equilibrada:

Situació en què cap gènere no supera el 60% del conjunt de persones que integren el grup en qüestió ni és inferior al 40%.

INTRODUCCIÓ

L'elaboració d'aquest pla d'igualtat respon a la voluntat de l'AQUA de garantir que les seves funcions operatives i les condicions de treball del seu equip es desenvolupen d'acord amb el principi d'igualtat efectiva d'oportunitats entre persones i en consonància amb la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes. El Comitè Director, la direcció i l'equip tècnic de l'AQUA es comprometen a implementar aquest pla d'igualtat durant el període 2024-2028 i a aprovar-ne un nou una vegada vençuda la vigència del present.

DIAGNOSI EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

1. Metodologia

Per a la realització del pla estratègic es crea el Grup de Treball per a l'Elaboració del Pla d'Igualtat 2024-2028. El Grup de treball ha estat liderat per una de les tècniques de qualitat de l'AQUA i l'esborrany final ha estat revisat i validat per tota la plantilla.

Per a l'elaboració del present pla d'igualtat, l'equip actual de l'AQUA, conformat per cinc persones, ha completat un qüestionari amb preguntes relatives a la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere en diversos àmbits. La informació aportada a les respostes del qüestionari s'ha completat amb una anàlisi dels documents de gestió interna de l'AQUA, incloent-hi la *Guia per la gestió de persones* i la normativa aplicable al seu funcionament.

El període avaluat en la diagnosi comprèn els anys 2016-2024, això és, a partir de l'inici de la vigència de la Llei 9/2016, del 28 de juny, de creació de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA).

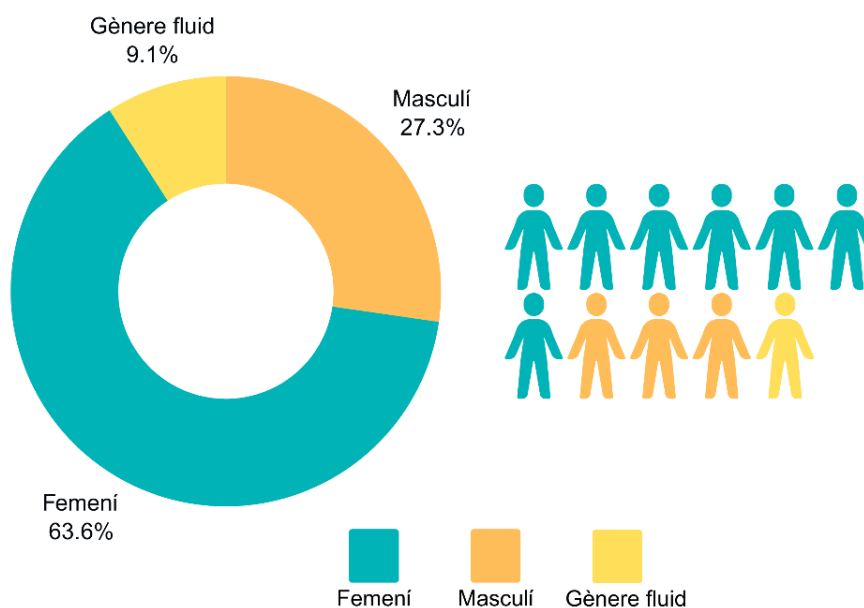
Finalment, el document ha estat presentat al Comitè Director de l'AQUA. Els membres del Comitè han revisat el document i l'han aprovat¹.

2. Informació general de la plantilla

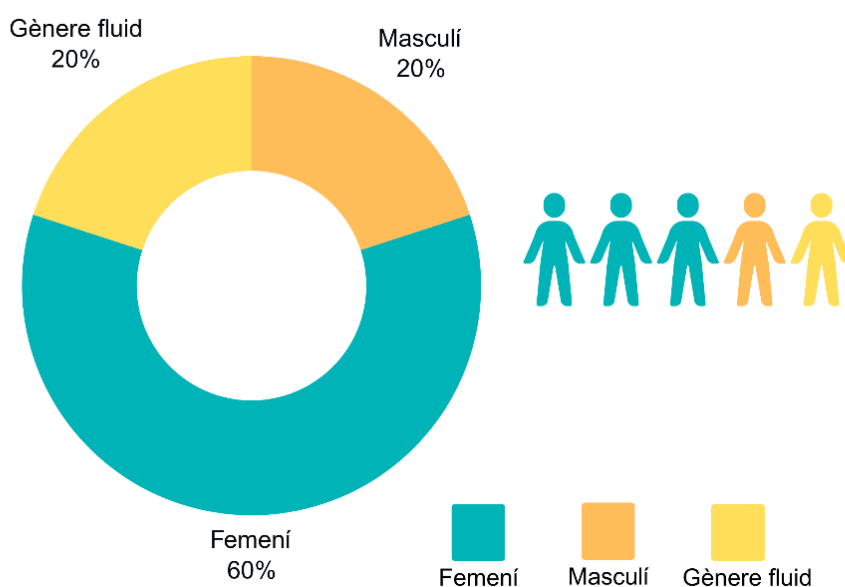
Entre el 2016 i el 2024, la plantilla de l'AQUA ha estat configurada per un total de 7 persones que s'identifiquen com a dones (63,6%), una persona que s'identifica amb el gènere fluid (9.1%) i tres persones que s'identifiquen com a homes (27.3%). En general, per tant, es tracta d'una plantilla que ha estat feminitzada i que no té una representació equilibrada.

¹ En reunió del Comitè Director amb data a 19/6/2024.

Gràfic 1. Distribució de la plantilla per gènere (2016-2024)



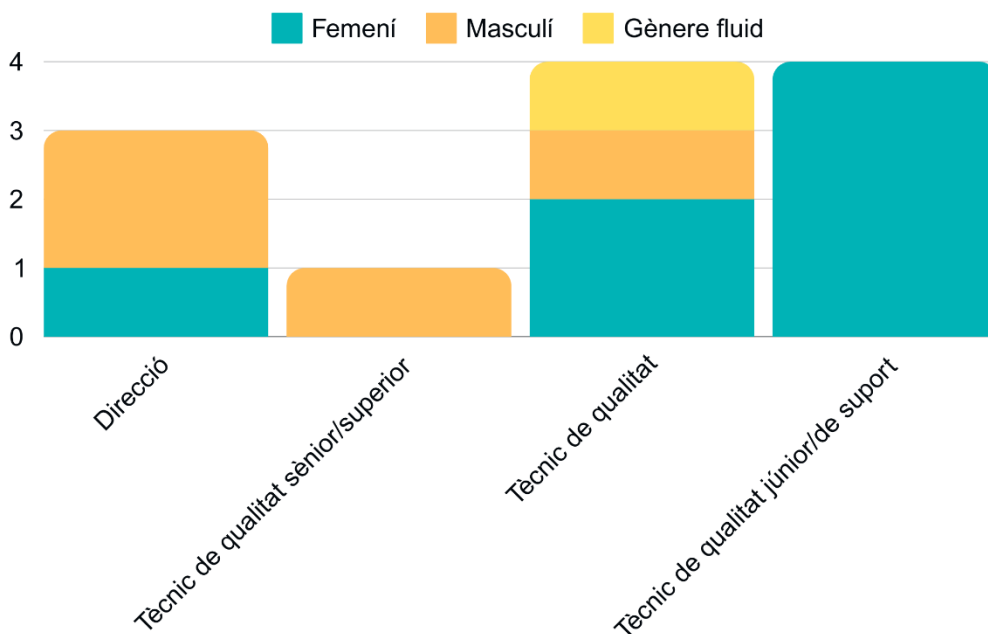
Gràfic 2. Distribució de la plantilla per gènere actual (2024)



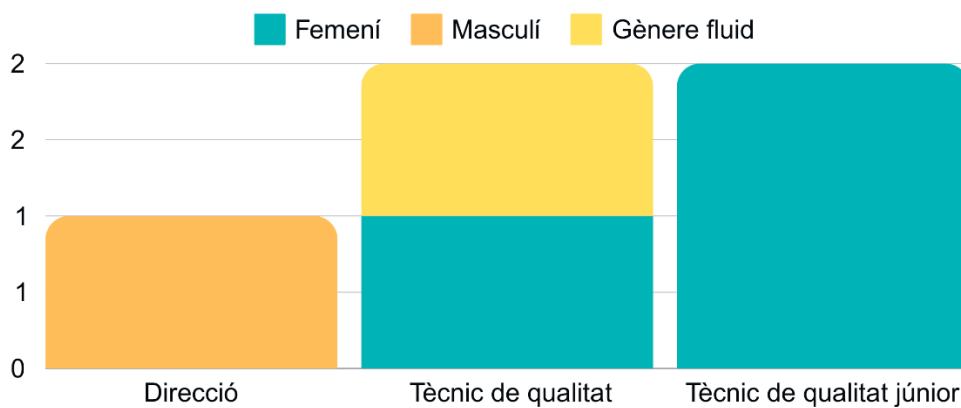
Pel que fa a l'equip tècnic de l'AQUA, entre el 2016 i el 2024, 3 dones han ocupat la posició de tècnic de qualitat júnior o de suport (equivalents). Durant el mateix període, la posició de tècnic de qualitat ha estat ocupada per dues dones, una persona de gènere fluid i un home. La posició de tècnic superior ha estat ocupada per un home. Pel que fa a la direcció de l'AQUA, aquesta ha estat exercida per una dona i dos homes. Cal destacar,

però, que un dels darrers casos es tracta d'una substitució temporal, no subjecta a contracte laboral, amb motiu d'un permís per naixement.

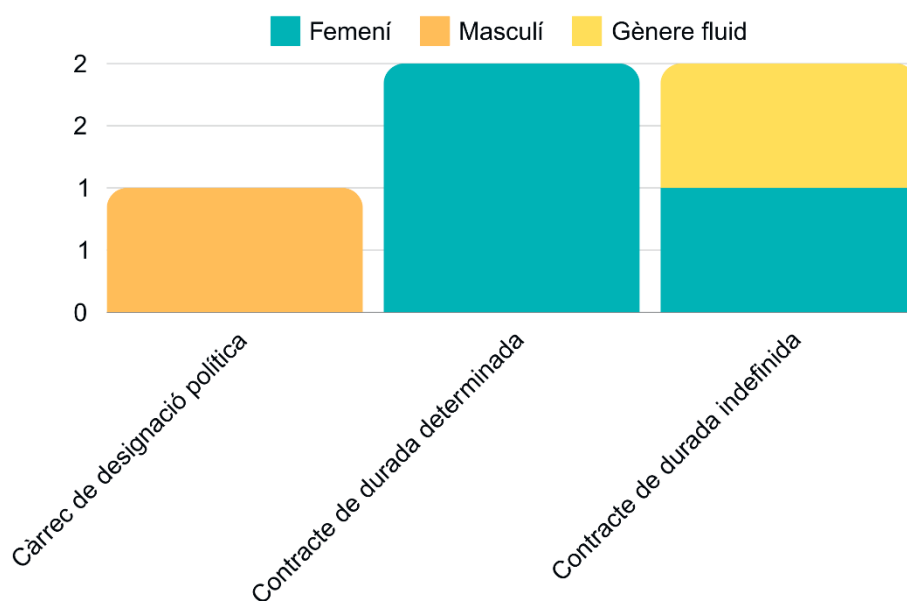
Gràfic 3. Distribució de la plantilla per posició i gènere (2016-2024)



Gràfic 4. Distribució de la plantilla per posició i gènere (2024)



Gràfic 5. Distribució de la plantilla per tipus de contracte



En conclusió, tot i que la composició general de la plantilla de l'AQUA ha estat majoritàriament feminitzada, s'observa que els llocs de treball que tenen més responsabilitat associada han tendit a estar més masculinitzats.

3. Estratègia i gestió interna

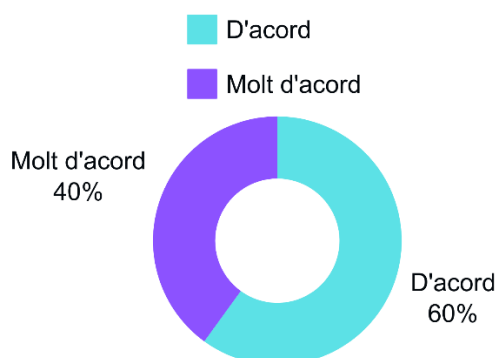
El Codi Ètic de l'AQUA recull l'equitat com a un dels valors que han de guiar l'actuació del personal de l'AQUA i de les persones que hi col·laboren. Concretament, aquest estableix que l'AQUA es compromet a promoure l'equitat en totes les seves activitats i processos, i garantir la igualtat d'oportunitats entre el seu personal. Aquest valor es materialitza en el contingut de la *Guia per la gestió de persones*, el principal document de referència per a la gestió de l'equip de l'AQUA i les futures contractacions. La Guia per la gestió de persones regula tots els aspectes de la relació laboral i el desenvolupament de persones, i reconeix els compromisos de l'Agència amb el compliment de la Llei 13/2019 per a la igualtat de tracte i la no-discriminació i la Llei 6/2022 per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes. Alhora, el contingut de la *Guia per la gestió de persones* s'operacionalitza en processos descrits documentalment en els procediments del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat.

En paral·lel, actualment l'AQUA disposa del Pla Estratègic 2023-2025, que recull objectius i accions estratègics per aquest període. Tanmateix, aquest document no incorpora cap objectiu vinculat amb el foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere.

4. Selecció

En general, la plantilla de l'AQUA considera que els processos de selecció del personal respecten la igualtat d'oportunitats. Un 60% de l'equip està d'acord amb l'afirmació que els processos de selecció són equitatius, mentre que un 40% hi està molt d'acord.

Gràfic 6. Respostes de la plantilla a l'afirmació "Considero que els processos de selecció de l'AQUA respecten la igualtat d'oportunitats de gènere"



Tot i que la majoria de les persones enquestades valoren positivament la presència de criteris objectius per seleccionar el personal tècnic, diverses d'elles destaquen la falta d'un procés de selecció basat en mèrits per a la direcció.

D'acord amb l'article 12 de la Llei 14/2020, del 12 de novembre, de modificació de la Llei 9/2016, del 28 de juny, de creació de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA), el personal administratiu i tècnic és contractat per la persona que dirigeix l'AQUA i es regeix per la llei de relacions laborals vigent.

D'acord amb l'article 4 del Decret 63/2021, del 24-2-2021 pel qual s'aprova el Reglament de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA), el personal administratiu i tècnic està sotmès al dret laboral, tot respectant els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Les ofertes de treball es publiquen al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra mitjançant avís i, d'acord amb els protocols interns de l'AQUA, també es publiquen a la seva pàgina web i a diferents xarxes socials. A continuació, es descriuen els passos per a la cobertura de places vacants:

- Redacció de l'avís públic
- Elaboració de les bases de la convocatòria
- Publicació de l'avís a BOPA
- Recepció de les candidatures
- Avaluació teòrica de les candidatures
- Realització de les entrevistes professionals
- Avaluació de les entrevistes professionals

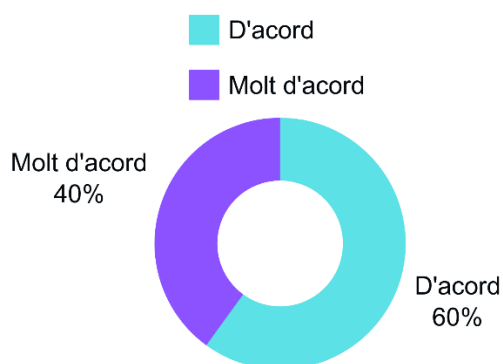
- Redacció de l'informe de selecció definitiu i de l'acta de selecció
- Comunicació dels resultats a les persones candidates

Per la seva banda, la persona directora de l'AQUA és nomenada pel Consell General a proposta del ministre titular de l'ensenyament superior.

5. Promoció i formació

En general, la plantilla de l'AQUA considera que les oportunitats de promoció a l'Agència són iguals per a totes les persones, independentment del seu gènere. Un 60% de l'equip està d'acord amb l'afirmació que les condicions de promoció són equitatives i un 40% hi està molt d'acord.

Gràfic 7. Respostes de la plantilla a l'afirmació "Considero que les oportunitats de promoció a l'AQUA respecten la igualtat d'oportunitats de gènere".



En la valoració qualitativa sobre les oportunitats de promoció, es destaca la menció de la càrrega superior de les dones en l'àmbit familiar i la possibilitat que això es tradueixi en un menor assoliment dels objectius en l'entorn laboral i, conseqüentment, en una penalització pel que fa a la promoció.

L'AQUA reconeix la importància de promoure el desenvolupament professional de les persones treballadores per aconseguir els seus objectius i mantenir la qualitat i eficiència de la seva missió. La promoció professional es basa en el rendiment, les competències, la dedicació i la contribució al compliment dels objectius de l'AQUA. El procediment de promoció i els criteris per a cada posició de l'equip tècnic queden recollits a l'annex 5 de la *Guia per la gestió de persones*.

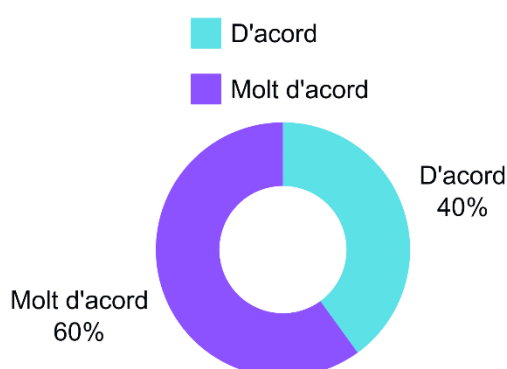
L'Agència també preveu la formació i capacitat continuada del seu equip, recollida al pla anual de formació. El propòsit d'aquest és cobrir les necessitats relatives als objectius definits per cada funció i nivell de responsabilitat i també respondre al desenvolupament professional dels membres de l'equip. D'acord amb els plans anuals de formació del 2023 i 2024, totes les persones de l'equip de l'AQUA estan cursant o han finalitzat formació

continuada d'acord amb les seves necessitats específiques (capacitació en idiomes en el cas de les tècniques de qualitat júnior i formació específica en assegurament de la qualitat en el cas de les tècniques de qualitat i la direcció).

6. Condicions de treball

En general, la plantilla de l'AQUA considera que les condicions laborals a l'Agència respecten la igualtat d'oportunitats. Un 40% de l'equip està d'acord amb l'afirmació que les condicions laborals a l'AQUA són igualitàries, mentre que un 60% hi està molt d'acord.

Gràfic 8. Respostes de la plantilla a l'afirmació "Penso que les condicions laborals de l'AQUA són igualitàries"



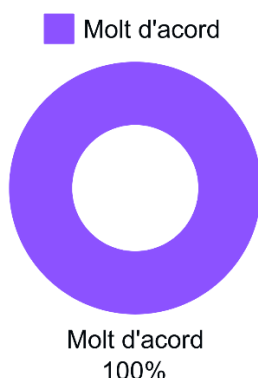
Actualment, es pot afirmar que l'AQUA no té bretxa salarial de gènere. Des del 2023, la *Guia per a la gestió de persones* inclou una política retributiva basada en els principis d'equitat salarial, competitivitat, avaluació de l'acompliment, desenvolupament professional i transparència. Aquest document descriu l'estructura salarial i les graelles i evolució salarial per cadascuna de les posicions de l'equip.

D'acord amb l'article 4 del Decret 63/2021, del 24-2-2021 pel qual s'aprova el Reglament de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA), la direcció i el personal de l'AQUA podran presentar els seus serveis de forma presencial o en règim de teletreball. El teletreball del personal de l'AQUA ha d'estar autoritzat per la direcció. L'AQUA es compromet a subministrar els recursos necessaris perquè el teletreball sigui el més eficient possible i a fomentar la simplificació dels processos interns de l'Agència per adaptar-los al teletreball.

7. Conciliació laboral i familiar

El total de l'equip de l'AQUA declara estar molt d'acord amb l'afirmació que les condicions laborals a l'AQUA faciliten la conciliació laboral i personal. Entre les raons per justificar-ho hi trobem l'existència de beneficis socials, la flexibilitat de la jornada laboral i possibilitat de teletreballar.

Gràfic 9. Respostes de la plantilla a l’afirmació “Crec que les condicions laborals de l’AQUA faciliten la conciliació laboral i personal”



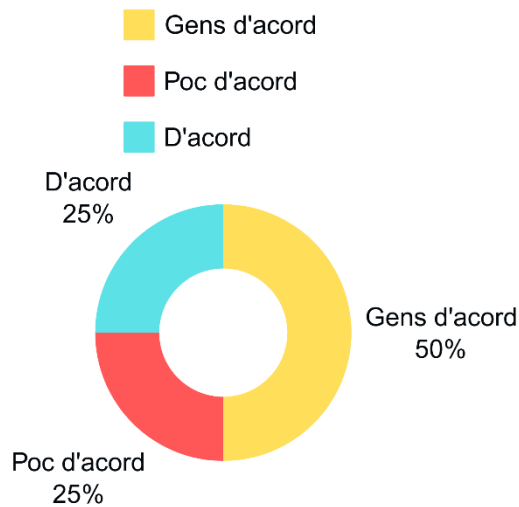
La *Guia per a la gestió de persones* de l’AQUA recull el compromís de l’Agència a facilitar la conciliació laboral i familiar a través de la flexibilització del treball i el teletreball. Concretament, es preveu la possibilitat de realitzar teletreball sempre que les tasques i l’organització del treball ho permetin, prèvia autorització de la direcció. En aquest sentit, l’AQUA també es compromet a subministrar els equips, la tecnologia, el suport i la formació necessària perquè el teletreball sigui el més eficient possible, i a simplificar els processos interns per tal d’adaptar-los al teletreball. En l’actualitat, tots els contractes de treball vigents preveuen que l’equip treballi de manera presencial durant els matins i faci teletreball a les tardes, amb la possibilitat d’incrementar el teletreball en funció de les necessitats personals.

L’actual política de treball per objectius de l’Agència permet adaptar la jornada laboral en funció de les necessitats personals i familiars de la plantilla. D’aquesta manera, per exemple, es permet adaptar l’entrada i la sortida del lloc de treball per poder portar o recollir les criatures als centres educatius o altres casuístiques similars. Si bé el Consell General no disposa d’una sala de lactància, les oficines de l’AQUA tenen l’equipament necessari per atendre les necessitats de l’equip en aquest període.

8. Prevenció i gestió de l’assetjament sexual i de gènere

En l’enquesta completada per l’equip, aquest destaca la manca de mecanismes per evitar i gestionar adequadament l’assetjament sexual i de gènere. Tot i que la *Guia per a la gestió de persones* es compromet a establir protocols especial per tractar possibles casos de discriminació i/o assetjament per qualsevol causa, aquests encara no han estat desenvolupats.

Gràfic 10. Respostes de la plantilla a l’afirmació “Considero que l’AQUA disposa de mecanismes suficients per evitar i gestionar adequadament els casos d’assetjament sexual i de gènere”.

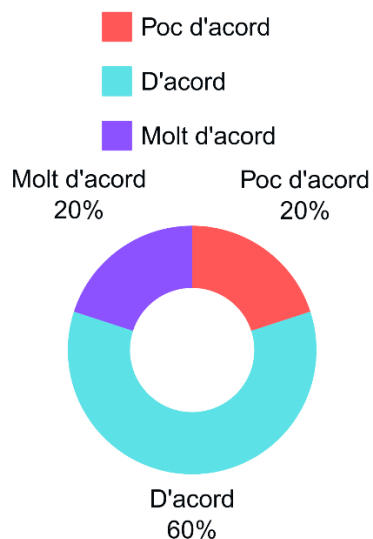


9. Comunicació inclusiva

La major part de l’equip de l’AQUA declara estar d’acord amb l’afirmació que la comunicació de l’AQUA és inclusiva, i es destaca la voluntat de l’Agència d’utilitzar llenguatge neutral i no esbiaixat.

Tot i que, efectivament, la *Guia per a la gestió de persones* de l’Agència preveu el compromís de treballar la comunicació inclusiva i no sexista, en l’actualitat no hi ha mecanismes formals per garantir-la.

Gràfic 11. Respostes de la plantilla a l’afirmació “Crec que la comunicació de l’AQUA és inclusiva amb els diversos gèneres”.



PLA DE MILLORA EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

10. Objectius en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats

A continuació s'identifiquen els objectius de l'AQUA en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats per al període 2024-2028, vinculats, si s'escau, amb els incompliments de l'Agència amb la Llei 6/2022 del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes. Cadascun dels objectius es concreta en mesures a adoptar, la implementació de les quals s'avaluarà a través d'evidències i indicadors.

Objectiu 1

Integrar la perspectiva de gènere en la recollida de dades i estadístiques (article 32, 1, de la Llei 6/2022)

Objectiu 2

Integrar la perspectiva de gènere en els processos de selecció de l'equip tècnic (article 51, b, de la Llei 6/2022).

Objectiu 3

Garantir la formació continuada de l'equip en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació de gènere (article 51, c, de la Llei 6/2022).

Objectiu 4

Garantir mecanismes efectius de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere (article 51, g, de la Llei 6/2022).

Objectiu 5

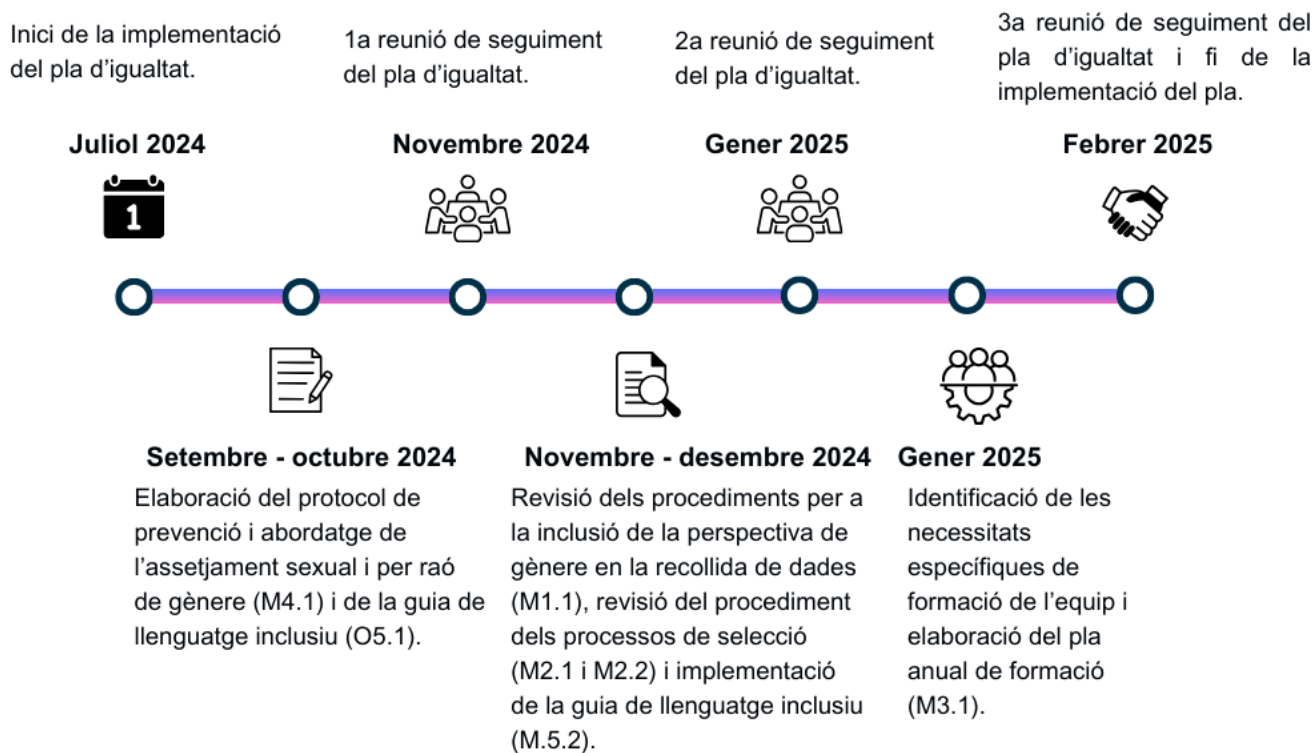
Garantir l'ús no sexista ni androcèntric en la comunicació interna i externa.

Taula 1. Pla de millora en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats

Objectiu	Mesura	Evidències i indicadors	Procés associat	Data límit
O1. Integrar la perspectiva de gènere en la recollida de dades i estadístiques	M1.1. Revisar els procediments del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ) per preveure la variable de sexe en la recollida d'indicadors de procés.	% de procediments del SGIQ revisats per incorporar la variable de sexe	PS.09. Gestió de la qualitat interna (PS.09.03)	31 de desembre 2024
O2. Integrar la perspectiva de gènere en els processos de selecció de l'equip tècnic	M2.1. Incloure la legislació andorrana relativa a la igualtat de gènere en el temari bàsic dels processos de selecció de l'equip tècnic.	Plecs de bases dels processos de selecció de l'equip tècnic	PS.04. Gestió dels recursos humans (PS.04.01)	31 de desembre 2024
	M2.2. Adequar els criteris d'avaluació de les candidatures en els processos de selecció de l'equip tècnic per valorar el coneixement de la legislació andorrana sobre igualtat de gènere.	Informe d'avaluació de candidatures dels processos de selecció de l'equip tècnic		31 de desembre 2024

<p>O3. Garantir la formació continuada de l'equip en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació de gènere</p>	<p>M3.1. Incloure cursos de formació en matèria d'igualtat de gènere, en funció de les necessitats concretes de cada persona de l'equip, al pla anual de formació.</p>	<p>Pla anual de formació</p>		<p>31 de gener 2024</p>
<p>O4. Garantir mecanismes efectius de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere</p>	<p>M4.1. Elaborar un protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere</p>	<p>Protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere</p>		<p>31 d'octubre 2024</p>
<p>O5. Garantir l'ús no sexista ni androcèntric en la comunicació interna i externa</p>	<p>M5.1. Elaborar una guia de llenguatge inclusiu adaptada a les necessitats de l'Agència.</p>	<p>Guia de llenguatge inclusiu</p>	<p>PS.03. Gestió de la comunicació externa (PS.03.01); PS.09. Gestió de la qualitat interna (PS.09.02; PS.09.03)</p>	<p>31 d'octubre 2024</p>
	<p>M5.2. Revisar els documents i els mitjans de comunicació interna i externa per incorporar el llenguatge inclusiu.</p>	<p>% de documents i mitjans de comunicació adaptats al llenguatge inclusiu</p>		<p>31 de desembre 2024</p>

11. Calendari d'implementació i seguiment



REFERÈNCIES

- Codi ètic de l'AQUA.
- Llei 9/2016, del 28 de juny, de creació de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA).
- Decret 63/2021, del 24-2-2021 pel qual s'aprova el Reglament de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA).
- Guia per a la gestió de persones de l'AQUA (document intern).
- Institut Andorrà de les Dones (IAD). 2024. Definicions de conceptes.
- Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei 14/2020, del 12 de novembre, de modificació de la Llei 9/2016, del 28 de juny, de creació de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA).
- Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

