

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

- 2** *Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública y de la Ministra de Igualdad, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

La Secretaria General de Función Pública, en virtud de las competencias atribuidas por el Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, y a los efectos de dar a dicho Plan la más amplia difusión por la trascendencia que han de tener las actuaciones que en el mismo se contemplan en el ámbito de la Administración General del Estado, resuelve publicar el citado Acuerdo en el que dicho Plan figura como anexo.

Madrid, 29 de diciembre de 2020.—El Secretario General de Función Pública, Luis Javier Rueda Vázquez.

#### ANEXO

##### **Acuerdo por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella**

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

El artículo 64 de la citada ley orgánica contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Ministros adoptó los acuerdos de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, y de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan.

Con el III Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones.

Al igual que los planes precedentes, este III Plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de

género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades. Asimismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Pacto de contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017.

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

1. Medir para mejorar.
2. Cambio cultural.
3. Transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE).
4. Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Hay que resaltar que, a diferencia de los planes anteriores, el Plan incluye solo medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la Administración General de Estado. Esto no implica que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes puedan desarrollar medidas específicas con base en estas medidas transversales.

El III Plan se articula en seis ejes de actuación donde se desarrollan medidas de carácter transversal (68 medidas). Los ejes del Plan son:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

El Eje 1, «Medidas instrumentales para la transformación organizacional», presenta medidas innovadoras y de calado para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre las medidas cabe destacar:

- La realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género seguir conociendo la AGE y actuar en consecuencia.
- El fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad y su coordinación.
- La inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos.
- El desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo que haga de la AGE un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.

El Eje 2, «Sensibilización, Formación y Capacitación» contempla:

- El diseño de un Plan Integral de formación en igualdad y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión.
- Continuar con la sensibilización en el personal de la AGE.

El Eje 3, «Condiciones de trabajo y desarrollo personal» tiene como fin captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la AGE.

El Eje 4, «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar» pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad.

El Eje 5, «Violencia contra las mujeres», consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra social, mediante la formación y sensibilización, así como la elaboración de directrices y medidas para apoyar y proteger a la víctima.

El Eje 6, «Interseccionalidad y situaciones de especial protección», pretende incorporar, por primera vez, una propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE, exhibiendo el carácter innovador y avanzado de este Plan.

Este Plan, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres y, una vez presentado el texto final del mismo en la Comisión Técnica del 26 de noviembre de 2020, acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 30 de noviembre de 2020.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública y de la Ministra de Igualdad, el Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, acuerda aprobar el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, que figura como Anexo del presente Acuerdo.

## ANEXO

### **III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella**

#### *Introducción*

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido muy significativos, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1 % respecto de 67,42 %) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019). Sin embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la UE todavía existe en muchos ámbitos.

En las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal–, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

La Administración General del Estado (en adelante, AGE) es consciente de que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad en términos real y efectiva. Tras los Planes de Igualdad I y II en un ejercicio de transparencia, con el III Plan, la AGE realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos, donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del III Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.



El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención en la elaboración del III Plan de Igualdad, entre los que se incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Recocer y valorar el trabajo domésticos y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el III Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El III Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

La elaboración del III Plan se ha realizado sobre el análisis de la documentación disponible en la que se incluyen: el informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE; el informe del estado de situación de la mujer en la AGE y el estudio de brecha salarial en la AGE, realizados por la Dirección General de la Función Pública (en adelante, DGFP) en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos vinculados (en adelante DM y OOAA). Adicionalmente, se ha procedido a la revisión documental y el análisis comparado de los planes de igualdad existentes en otras Administraciones Públicas. Sobre estas bases se ha realizado un diagnóstico de situación y se han diseñado los ejes o bloques temáticos en materia de igualdad a consolidar y reforzar, y se han identificado los nuevos ejes a incluir, concediendo al Plan, un carácter firme, ambicioso y progresista para lograr la igualdad real de género en la AGE

Dicho diagnóstico sobre la situación de la mujer en la Administración General del Estado no supone una referencia fija durante toda la vigencia de este Plan, sino que se procederá a su actualización periódica y a una revisión en su totalidad cada dos años. A tal efecto se tendrá en cuenta la necesaria desagregación por sexo de los datos referidos a evolución de la plantilla y otros específicos como edad, vinculación jurídica, grupos o niveles profesionales, provisión, etc. Además se podrán realizar estudios y análisis

específicos en su caso sobre los departamentos ministeriales que muestren un desequilibrio notable entre hombres y mujeres en su personal.

### 1. OBJETIVO

Con el III Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado establece un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Este III Plan pretende ser, además, un referente para el diseño e implementación de cualquier Plan de Igualdad ya sea de una organización pública o privada.

El III Plan de Igualdad mantiene la estructura de los planes anteriores, conteniendo los siguientes elementos de forma transversal a todo el Plan:

- Definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje y medida o acción propuesta en el Plan;
- Elaboración de indicadores de ejecución y de impacto, que permitan evaluar la consecución y resultados de los objetivos marcados, definiendo con mayor claridad los criterios de ejecución para considerar que una medida está cumplida por un DM u OOPP;
- Una planificación de la evaluación o seguimiento de ejecución del plan, con periodicidad y sistema estandarizado de recogida de información, identificando responsables por DM de la recogida de información y posterior envío a la DGFP, como punto de coordinación de dicho seguimiento; y
- Un plan de comunicación y divulgación del III Plan que acompañe a éste desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de la AGE lo conozca y se implique en su ejecución.

El Plan incluye medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la AGE, sin perjuicio de que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes pueden desarrollar medidas específicas en base a estas medidas transversales.

Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH<sup>1</sup> para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

- Los objetivos por alcanzar.
- La descripción de la medida.
- Los órganos responsables de ejecución.
- Indicadores de impacto y/o de ejecución.

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

a) Medir para mejorar: El adecuado conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse, así como el alcance, etiología, naturaleza, dimensiones, características y efectos de dichos fenómenos constituye un pilar básico para el diseño estratégico de actuaciones tendentes a contrarrestar dichas administraciones, así como para que el conjunto de objetivos y medidas sean coherentes y permitan conseguir los objetivos perseguidos. Consciente de esta realidad, este III Plan integra, como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad. El objetivo Medir para Mejorar pretende contribuir a:

- Avanzar en el conocimiento sistemático de la realidad existente.
- Instrumentar un sistema de seguimiento apropiado que permita ayudar a su implementación y gestión. Por ello, para cada una de las medidas del Plan se contiene/n

indicador/es relativos a la ejecución y/o productos, y a los posibles resultados e impacto de éstas.

– Finalmente, proporcionar información sustantiva para la evaluación o evaluaciones en profundidad del Plan a través del sistema de gestión y monitoreo.

b) Cambio cultural y organizativo que tenga como fin:

– La consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres al servicio de la AGE.

– La sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia a fin de que integren este principio en el ejercicio de sus funciones.

– El apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas.

– El fortalecimiento de las estructuras de igualdad e intercambio de experiencias y buenas prácticas.

c) Transversalidad de género: Conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE, especialmente en:

– El análisis y diseño de estrategias, programas y planes con perspectiva de género que se reflejarán en medidas concretas de actuación.

– El desarrollo de informes de impacto de género.

– La integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género.

– La definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas políticas internas de la AGE.

d) Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables. Abordaje de situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el ámbito de la Administración, con una especial atención a:

– La erradicación del sexismo en el lugar de trabajo.

– La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

– La protección de víctimas de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo.

– La protección ante situaciones de discriminaciones dobles o múltiples.

Para el desarrollo y ejecución del Plan se constituirá una Comisión de Seguimiento que servirá de cauce de información, análisis, seguimiento y participación periódica del Plan. Estará compuesta por dos integrantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan y por parte de la Administración en número igual al de las organizaciones sindicales firmantes. Dicha comisión fijará su calendario de reuniones y programa de trabajo.

En definitiva, el III Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, sirviendo como ejemplo y referente para el desarrollo e implantación de otros planes o instrumentos-marco que se establezcan en el futuro, no solo en el ámbito público sino también en el privado.

## 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El conocimiento el estado de situación en materia de igualdad de género, los logros alcanzados, las lagunas existentes y la identificación de todas aquellos ámbitos y actividades, bien pendientes de ejecución bien no abordadas, es esencial para acometer la tarea de elaborar un nuevo plan o marco que sea eficiente, adecuado a las necesidades detectadas e incluso que, a la vista de la práctica, prevea e identifique nuevas situaciones que requieren una intervención en el contexto de una realidad en evolución y cambiante.

Especialmente a la vista de la actual situación generada por la impredecible pandemia, el Plan ha de ser un marco dinámico, que se adecue a las circunstancias coyunturales que pueden afectar a la organización del empleo en la AGE, y ha de disponer de mecanismos flexibles que permitan atajar cualesquiera formas de discriminación que puedan hacerse patentes en un futuro más o menos mediato.

Para la elaboración de cualquier Plan es ha sido necesario conocer la situación actual, realizar un diagnóstico de situación. En base al grado de implantación del II Plan y de los resultados obtenidos (junto a otros documentos elaborados para la recopilación de información), se han identificado los ejes a mantener y las áreas donde es preciso avanzar e incorporar.

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

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

#### 2.1 Análisis cuantitativo sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en AGE. (II Plan de Igualdad)

El II Plan respondía a tres objetivos fundamentales: a) Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos; b) Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, y c) Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

Para alcanzar los retos planteados, el plan se articulaba en 7 ejes de actuación para los que se definía el objetivo a lograr, las medidas previstas para ello y los órganos responsables de su ejecución.

El Plan incluía un total de 57 medidas transversales que afectan a todos los Departamentos Ministeriales y 63 medidas específicas propuestas por los diferentes Ministerios/Organismos para la aplicación concreta en su ámbito de actuación.

Los siete ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Eje 1. Acceso al empleo público (6 medidas transversales y 2 específicas).
- Eje 2. Condiciones de trabajo y carrera profesional (8 medidas transversales y 8 específicas).
- Eje 3. Formación, información y sensibilización (15 medidas transversales y 29 específicas).
- Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad (10 medidas transversales y 14 específicas).
- Eje 5. Retribuciones (2 medidas transversales y 1 específica).
- Eje 6. Violencia de género (7 medidas transversales y 2 específicas).
- Eje 7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos (9 medidas transversales y 7 específicas).

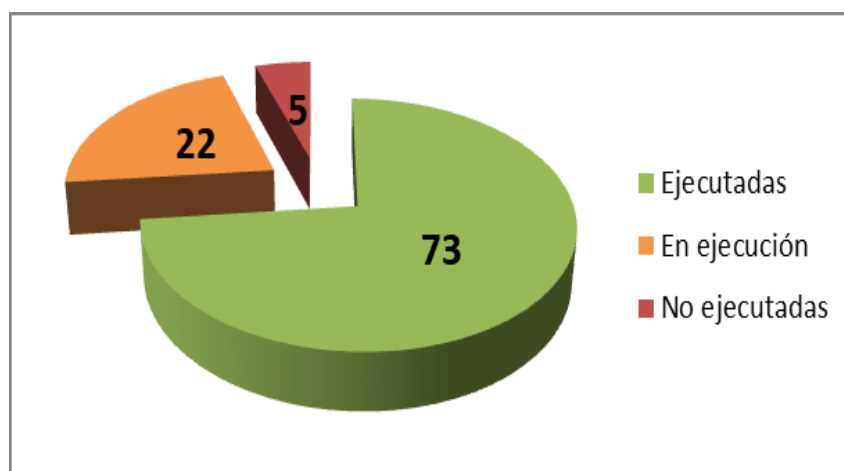
El grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE ha sido del 95 %, considerando tanto las 88 medidas transversales y específicas ejecutadas (73 % del Plan) como las 26 en ejecución (22 % del Plan). Ha quedado pendiente de ejecución un 5 % del Plan (4 medidas transversales y 2 específicas).

Tabla 1. Medidas según nivel de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE

|                |                | Eje 1    | Eje 2     | Eje 3     | Eje 4     | Eje 5    | Eje 6    | Eje 7     | Total      | % ejecución total |
|----------------|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|------------|-------------------|
| TRANSVERSALES. | EJECUTADAS.    | 6        | 3         | 14        | 5         | 1        | 4        | 2         | 35         | 61                |
|                | EN EJECUCIÓN.  | 0        | 4         | 1         | 3         | 1        | 2        | 7         | 18         | 32                |
|                | NO EJECUTADAS. | 0        | 1         | 0         | 2         | 0        | 1        | 0         | 4          | 7                 |
|                | <b>TOTAL.</b>  | <b>6</b> | <b>8</b>  | <b>15</b> | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>7</b> | <b>9</b>  | <b>57</b>  |                   |
| ESPECÍFICAS.   | EJECUTADAS.    | 2        | 8         | 25        | 11        | 0        | 2        | 4         | 53         | 84                |
|                | EN EJECUCIÓN.  | 0        | 0         | 5         | 2         | 1        | 0        | 1         | 8          | 13                |
|                | NO EJECUTADAS. | 0        | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 2         | 2          | 3                 |
|                | <b>TOTAL.</b>  | <b>2</b> | <b>8</b>  | <b>29</b> | <b>14</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>7</b>  | <b>63</b>  |                   |
| TOTALES.       | EJECUTADAS.    | 8        | 11        | 39        | 16        | 1        | 6        | 6         | 88         | 73                |
|                | EN EJECUCIÓN.  | 0        | 4         | 6         | 5         | 2        | 2        | 8         | 26         | 22                |
|                | NO EJECUTADAS. | 0        | 1         | 0         | 2         | 0        | 1        | 2         | 6          | 6                 |
|                | <b>TOTAL.</b>  | <b>8</b> | <b>16</b> | <b>44</b> | <b>24</b> | <b>3</b> | <b>9</b> | <b>16</b> | <b>120</b> |                   |

Respecto de las 57 medidas transversales, se ha cumplido el II Plan en un 93%, entre medidas ejecutadas y en ejecución, lo que corresponde a un total de 35 medidas ejecutadas (61,4% de las medidas transversales del Plan); 18 medidas transversales están en fase de ejecución (31,6%), y no se han ejecutado 4 medidas (7% de las medidas transversales).

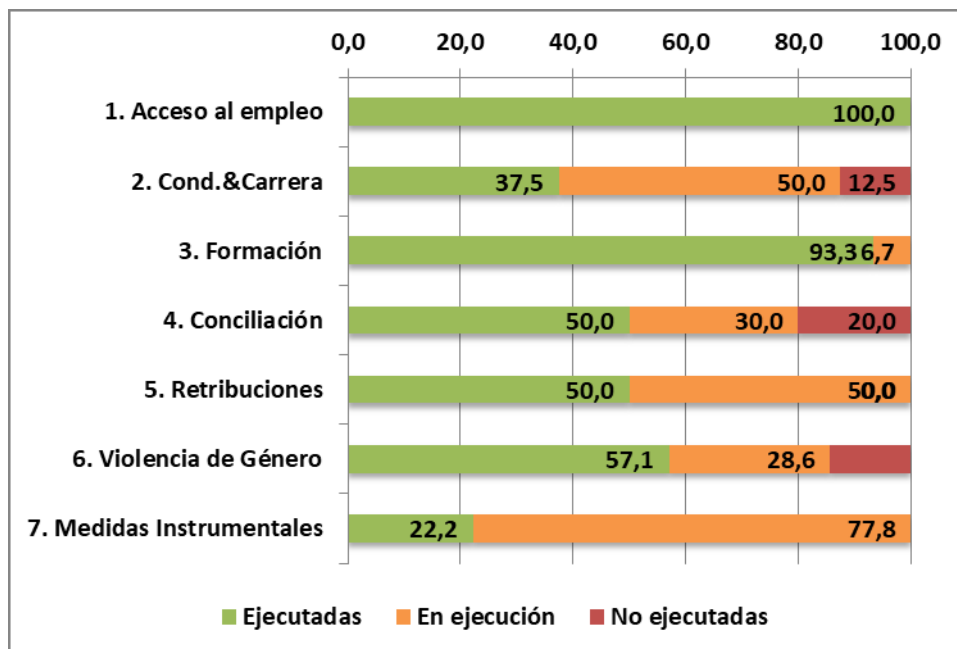
Figura 2. Grado de ejecución de medidas del II Plan (en %)



En relación a las 63 medidas específicas para los diferentes Departamentos Ministeriales y OOPP, se han ejecutado 53 (84% de las específicas), en fase ejecución hay 8 medidas (12,7%) y 2 medidas no se han ejecutado (o no se ha recibido información al respecto), lo que equivale al 3%. Por tanto, el 97% de las medidas específicas (entre ejecutadas y en fase de ejecución) han tenido un balance de ejecución positivo.



Figura 3. Grado de cumplimiento de medidas transversales por ejes del II Plan de Igualdad de la AGE (en porcentaje)



Se pone así en valor que la Administración General del Estado asume el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, tanto el acceso al empleo como en las condiciones laborales y también sensibilizando y capacitando a todo el personal público en igualdad.

Además la AGE está comprometida en impulsar medidas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos que llevan a desequilibrios en la conciliación (permisos no retribuidos y teletrabajo, especialmente). Facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal; así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo para las empleadas públicas como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

El esfuerzo y compromiso de los distintos Ministerios y Organismos Públicos por desarrollar el Plan ha quedado patente a través de las numerosas actuaciones y buenas prácticas aportadas para el seguimiento del Plan, lo cual ha revertido muy favorablemente en los resultados expuestos para el conjunto de la AGE:

Como conclusiones y recomendaciones, indicar lo siguiente:

– Respecto de la estructura y formulación del Plan, se hace recomendable, para el III Plan de Igualdad de la AGE, la inclusión desde el inicio, de los siguientes elementos: a) definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje y medida; b) elaboración de indicadores de ejecución y de impacto, que permitan evaluar la consecución de los objetivos marcados, definiendo con mayor claridad los criterios de ejecución para considerar que una medida está cumplida por un DM u OOPP; c) una planificación de la evaluación o seguimiento de ejecución del plan, con periodicidad y sistema estandarizado de recogida de información, identificando responsables por DM de la recogida de información y posterior envío a la DGFP, como punto de coordinación de dicho seguimiento; y d) un plan de comunicación y divulgación del III Plan que acompañe al III Plan desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de la AGE lo conozca y se implique en su ejecución.

– En relación con su contenido, para continuar en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación por género en el

ámbito de la AGE, por un lado, se recomienda consolidar el II Plan, trasladando al III Plan aquellas ya ejecutadas pero que sea importante se implementen en DM u OOPP todavía pendientes o sea relevante mantener para su consolidación; así como las medidas en ejecución para garantizar su impulso y valorar su ejecución (p.ej. el estudio sobre trayectoria profesional y techo de cristal); y el 10% de medidas que se ha quedado pendiente de ejecución.

– En el marco del III Plan de Igualdad de la AGE, los ejes donde se recomienda un mayor esfuerzo en la inclusión de medidas de impacto efectivo sobre:

- La sensibilización y formación, donde se recomienda el refuerzo de medidas que fomenten:

- a) Reforzar la formación en igualdad para todo el personal público: motivando con medidas concretas a que todo el personal público realice al menos una formación en esta material y facilitando diferentes modalidades para que así sea. El objetivo es que todo el personal público adquiera conocimientos básicos y estén capacitados y capacitadas para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en su ámbito de trabajo.

- b) Continuar en la formación avanzada en igualdad para personal predirectivo y directivo, y para responsables de recursos humanos, con el fin de que todas las personas que ocupan puestos de responsabilidad adquieran destrezas específicas y básicas en el área de igualdad. Además de sensibilizar a los puestos directivos, el objetivo es que adquieran destrezas necesarias y útiles en su ámbito de trabajo para garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación así como la transversalidad de género en las diferentes áreas de actuación y les ayude a implementar buenas prácticas e iniciativas en la materia.

- c) Estudio de nuevas formas para la capacitación de un mayor número de empleadas públicas para el acceso a puestos predirectivos y directivos, a través de diferentes acciones, bien de diseño de cursos específicos para ellas, bien fomentado y facilitando su participación, y donde se aborden los factores relacionados con el techo de cristal. Fórmulas pueden ser acciones positivas para la formación exclusiva para mujeres directivas, la reserva de plazas, la formación *online*, la formación en horario de trabajo, o la realización de formación impartida fuera de la Administración...).

- d) Fomento de acciones formativas en áreas temáticas específicas que se realicen en todos los Ministerios: acoso sexual y por razón de sexo; conciliación y corresponsabilidad; y uso de un lenguaje e imágenes no sexistas. Estas formaciones tendrían dos niveles: 1. La primera dirigida al personal público en general, para acabar con estereotipos y actitudes sexistas y de sesgos de género; 2. La segunda dirigida a colectivos específicos (p. ej. comités de seguridad y salud laboral, asesores confidenciales, gestores de recursos humanos, departamentos jurídicos o de comunicación...) para que adquieran conocimientos, herramientas e instrumentos adecuados para garantizar la integración de la perspectiva de género en su ámbito de trabajo.

- Sobre violencia de género y otras situaciones de especial protección, donde especialmente la aprobación del Real Decreto del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo será un hito importante para visibilizar más la existencia de esta problemática, y poner en marcha mecanismos similares en el conjunto de la AGE con el fin de proteger a la víctima y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

Sería recomendable que el III Plan de Igualdad de la AGE vaya acompañado de un conjunto de medidas a incluir de forma transversal a todos los ejes sobre la recogida de datos y estadísticas de género de la AGE.

## 2.2 Estado de situación de la mujer en la AGE

Desde la DGFP se ha realizado un informe sobre la situación actual de las mujeres que trabajan al servicio de la Administración General del Estado en el cual analizó los ámbitos relevantes para conocer la realidad de las empleadas de la AGE, identificando y

resaltando los aspectos y puntos clave para alcanzar una igualdad efectiva entre el personal que trabaja al servicio de la Administración.

En línea con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el informe analizó los siguientes temas: el acceso al empleo; las condiciones de trabajo y la carrera profesional; la conciliación de la vida familiar y laboral; la brecha salarial y situaciones de especial vulnerabilidad como la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

### Distribución de mujeres y hombres en la Administración General del Estado

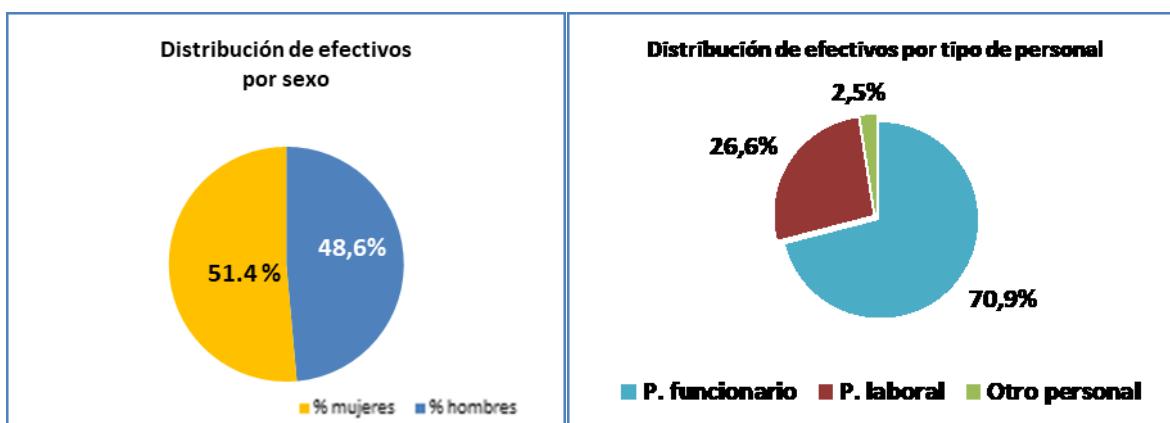
El ámbito de la Administración General del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4%) y 94.771 son hombres (48,6%).

#### Población de referencia

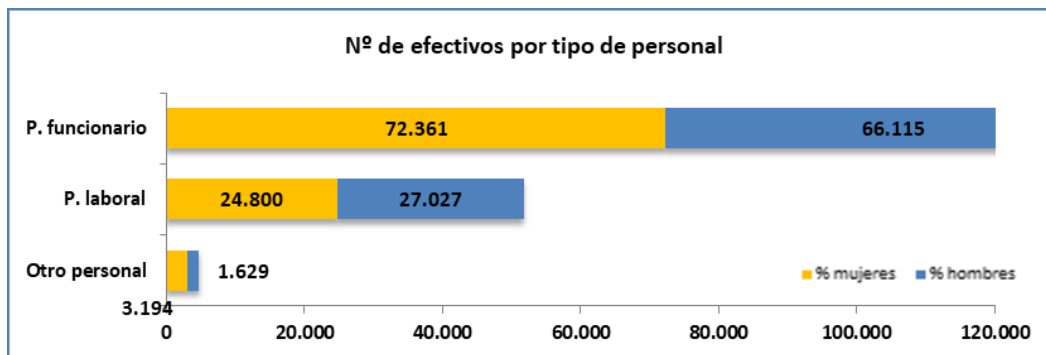
| Tipo de personal                     | Total   | Hombres | Mujeres | % hombres | % mujeres |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL AGE.                           | 195.126 | 94.771  | 100.355 | 48,6      | 51,4      |
| PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.     | 138.476 | 66.115  | 72.361  | 47,7      | 52,3      |
| PERSONAL LABORAL.                    | 51.827  | 27.027  | 24.800  | 52,1      | 47,9      |
| OTRO PERSONAL.                       | 4.823   | 1.629   | 3.194   | 33,8      | 66,2      |
| Personal eventual.                   | 693     | 317     | 376     | 45,7      | 54,3      |
| Personal funcionario interino.       | 4.030   | 1.252   | 2.778   | 31,1      | 68,9      |
| Personal en plazas no escalafonadas. | 96      | 57      | 39      | 59,4      | 40,6      |
| Personal vario.                      | 4       | 3       | 1       | 75        | 25        |

\* Datos RCP a Enero 2019.

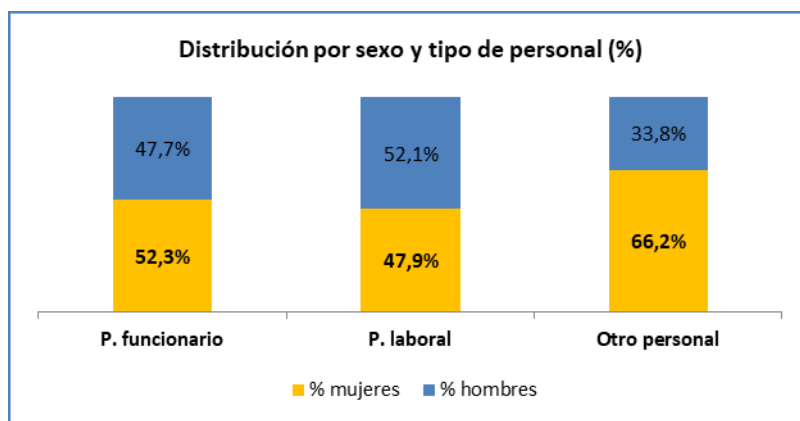
En términos de vinculación jurídica, en enero de 2019, la distribución era la siguiente: 70,9% de funcionarios; 26,6% de laborales y de 5,2% de personal eventual, incluyendo aquí diversas categorías como personal eventual (693 personas), personal funcionario interino (4.030 personas), personal con plazas no escalafonadas (96 personas) y personal vario (4 personas)



A fin de analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, el siguiente gráfico muestra el número de efectivos, y su distribución por sexo, para cada tipo de personal.



Como se puede observar, existe un mayor número de mujeres que de hombres en las categorías de personal funcionario y de otro personal. Sin embargo, en personal laboral, el número de hombres es mayor.



El número de efectivos, y porcentajes de representación de hombres y mujeres, para cada tipo de personal, incluyendo diferentes subcategorías para los casos de personal laboral y otro personal es el siguiente:

|                                    | Total          | N.º hombres   | N.º mujeres    | % hombres   | % mujeres   |
|------------------------------------|----------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| PERSONAL FUNCIONARIO.              | 138.476        | 66.115        | 72.361         | 47,7        | 52,3        |
| PERSONAL LABORAL.                  | 51.827         | 27.027        | 24.800         | 52,1        | 47,9        |
| Personal laboral fijo.             | 43.206         | 23.360        | 19.846         | 54,1        | 45,9        |
| Personal laboral temporal.         | 8.559          | 3.656         | 4.903          | 42,7        | 57,3        |
| Personal laboral fijo discontinuo. | 62             | 11            | 51             | 17,7        | 82,3        |
| OTRO PERSONAL.                     | 4.823          | 1.629         | 3.194          | 33,8        | 66,2        |
| Personal eventual.                 | 693            | 317           | 376            | 45,7        | 54,3        |
| Personal funcionario interino.     | 4.030          | 1.252         | 2.778          | 31,1        | 68,9        |
| Personal plazas no escalafonadas.  | 96             | 57            | 39             | 59,4        | 40,6        |
| Personal vario.                    | 4              | 3             | 1              | 75,0        | 25,0        |
| <b>TOTAL.</b>                      | <b>195.126</b> | <b>94.771</b> | <b>100.355</b> | <b>48,6</b> | <b>51,4</b> |

Al analizar las diferentes subcategorías se observa que entre el personal laboral, el mayor número de efectivos es personal laboral fijo (43.206), lo que equivale a un 83,4 % del total de personal laboral, frente a un 16,5 % que representan los laborales temporales (8.559 personas) y un grupo más reducido de personal laboral fijo discontinuo que a enero de 2019 supone un 0,16 % del total de personal laboral, lo que corresponde a 62 efectivos.

Entre el personal laboral fijo hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres (54,1 % frente a 45,9 %) si bien estas cifras muestran una presencia equilibrada por sexo. Esta tendencia mayor de empleados laborales cambia para las otras dos subcategorías de personal laboral, con 57,3 % de mujeres entre el personal laboral temporal (8559 efectivos en total) y con hasta el 82,3 % de mujeres entre el personal fijo discontinuo (62 efectivos en enero de 2019).

La categoría de otro personal está principalmente formada por personal interino, (el 83,6 % del total de otro personal son interinos, esto es, 4.030 efectivos), y personal eventual, que representa el 14,4 % de la categoría otro personal, y equivale a 693 efectivos.

El 68,9 % de personal interino son mujeres y en la subcategoría de personal eventual (693 efectivos) el porcentaje de mujeres tiende a la paridad (54,3 %).

En líneas generales, el análisis lleva a concluir la existencia de presencia equilibrada (incluso tendente a la paridad) por sexo en el personal funcionario y laboral. Sin embargo, al desglosar estas categorías, se debe destacar la tendencia a una mayor presencia de mujeres respecto de hombres en aquellas subcategorías relacionadas con una mayor eventualidad o temporalidad, por ejemplo, personal laboral temporal (57,3 %) o personal interino (68,9 %).

#### *Distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica*

El total de efectivos para cada tipo de personal y el porcentaje de mujeres respecto de hombres que en cada ente u organismo del ámbito AGE es el siguiente:

|  | Total AGE      |             | P. Funcionario |             | P. Laboral    |             | Otro personal |             |
|--|----------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|  | Total          | % mujeres   | Total          | % mujeres   | Total         | % mujeres   | Total         | % mujeres   |
| Ministerios.   | 93.058         | 48,5        | 62.696         | 47,8        | 27.850        | 49,1        | 2.512         | 59,9        |
| Organismos Autónomos.  | 37.157         | 51,7        | 22.853         | 56,0        | 12.563        | 40,8        | 1.741         | 73,9        |
| Otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE. | 24.923         | 53,2        | 23.528         | 54,1        | 1.392         | 37,4        | 3             | 66,7        |
| Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.       | 24.630         | 61,8        | 20.789         | 61,6        | 3.637         | 61,7        | 204           | 73,5        |
| Agencias Estatales.  | 13.809         | 48,9        | 7.472          | 46,7        | 6.016         | 50,2        | 321           | 72,9        |
| Autoridad administrativa independiente.                              | 799            | 54,3        | 704            | 56,0        | 71            | 33,8        | 24            | 66,7        |
| Otras entidades estatales de derecho público.                        | 750            | 45,3        | 434            | 35,5        | 298           | 62,1        | 18            | 5,6         |
| Entidades públicas empresariales.                                    | N/I            | N/I         | N/I            | N/I         | N/I           | N/I         | N/I           | N/I         |
| <b>TOTAL.</b>  | <b>195.126</b> | <b>51,4</b> | <b>138.476</b> | <b>52,3</b> | <b>27.850</b> | <b>47,9</b> | <b>4.823</b>  | <b>66,2</b> |

La distribución por sexo del personal funcionario en los diferentes entes u organismos tiende en general al equilibrio, si bien para las entidades de la seguridad social el porcentaje de mujeres está en el 61,6 % de un total de 20.789; y, al contrario, en la categoría de otras

entidades de derecho público, hay hasta 64,5 % de hombres entre los 434 efectivos que son personal funcionario.

Entre el personal laboral, la distribución por sexo es equilibrada en ministerios, organismos autónomos y agencias estatales, pero no sucede lo mismo para otras entidades de derecho público vinculadas a la AGE, donde no se llega al equilibrio, situándose la presencia de mujeres por debajo del 40 % -37,4 % de mujeres-, ni tampoco entre las autoridades administrativas independientes (33,8 % de mujeres). La tendencia opuesta la encontramos en otras entidades de derecho público donde las mujeres representan el 62,1 % del total de 298 del personal laboral.

En la categoría de otro personal se puede observar cómo el principal número de estos efectivos se ubica en los ministerios y organismos autónomos, con una mayor representación femenina en ambos casos, y especialmente en los organismos autónomos (73,9 % de mujeres).

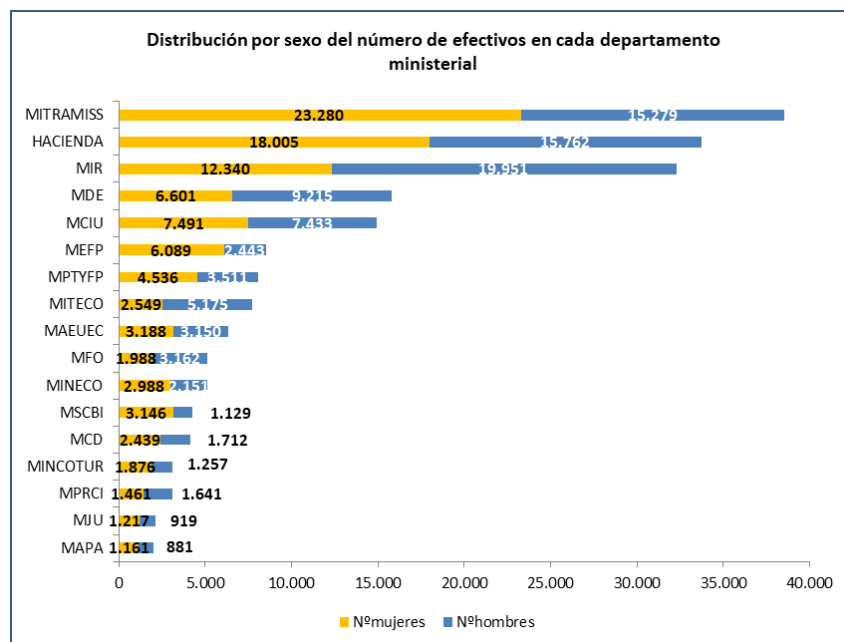
Al comparar las distintas formas jurídicas, se pueden observar interesantes contrastes en la distribución de mujeres por cada tipo de personal. Por ejemplo, en el caso de los ministerios las diferencias entre el porcentaje de mujeres en personal funcionario y laboral son mínimas y sin embargo, alcanzan los 15 puntos porcentuales al comparar el 56 % de mujeres funcionarias que trabajan en los OOAA respecto de un 40,8 % de mujeres personal laboral. La misma tendencia de los ministerios sucede en el caso de las Entidades gestoras y agencias estatales. Y similar al caso de los OOAA es la distribución para otros entes de derecho público y autoridades administrativas independientes.

#### *Distribución por sexo y departamento ministerial*

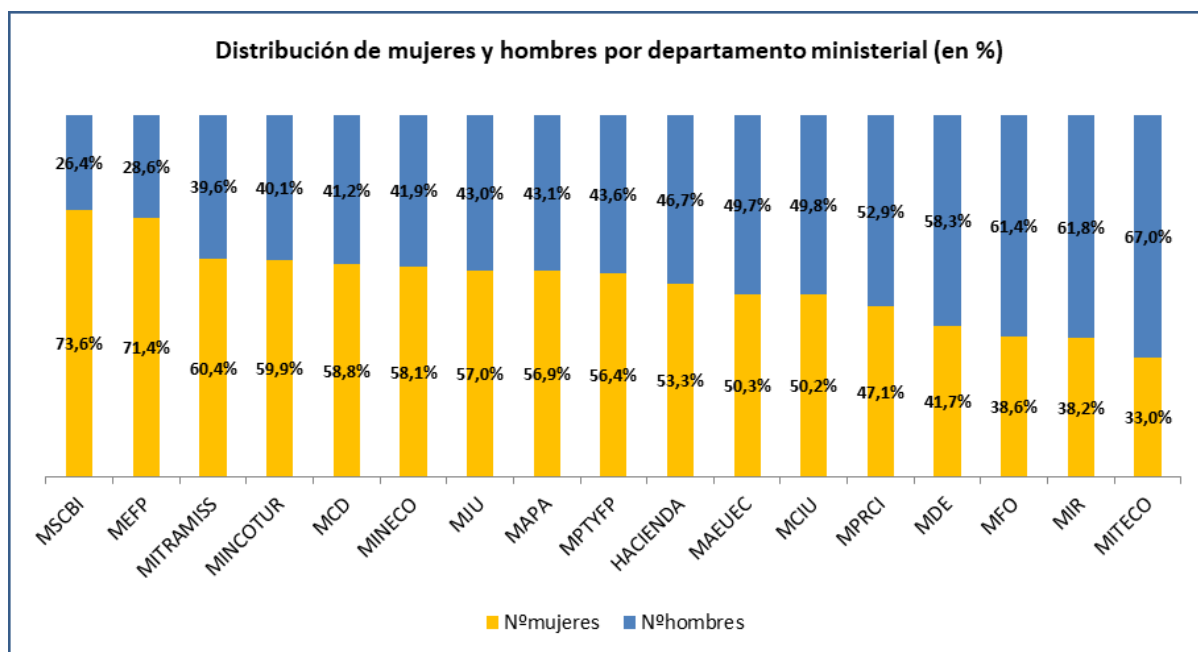
El ámbito de la AGE, a fecha del estudio abarca un total de 17 departamentos ministeriales (en la fecha del estudio, 2019).

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos ministeriales permite dar cuenta de fenómenos como la segregación horizontal. Se entiende por segregación horizontal o segregación del mercado laboral la diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos. Tradicionalmente hay una mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas tecnológicas y de seguridad.

Un primer análisis para explorar este fenómeno es respecto de la distribución por sexo del número total de efectivos de la AGE según departamento ministerial, tal y como muestra el siguiente gráfico.



Para un análisis más en detalle de la presencia de mujeres en cada uno de los departamentos ministeriales, se ha calculado la distribución en porcentaje de mujeres y de hombres respecto del total de efectivos por departamento ministerial. Los resultados se reflejan en el siguiente gráfico.



\* Datos ordenados de mayor a menor porcentaje de mujeres por DM.

Hay una presencia equilibrada entre empleados y empleadas públicos en 12 de los 17 departamentos ministeriales. El porcentaje de mujeres es superior al de hombres en hasta 10 departamentos, mientras que el porcentaje de hombres es superior al de mujeres en 5 ministerios (MDE, MFO, MIR y MINECO), relacionados todos ellos con cuerpos relacionados con áreas de actividad y de conocimiento que están masculinizadas (p. ej. sector seguridad).

La siguiente tabla recoge en detalle el número de efectivos por cada departamento ministerial y el porcentaje del total que corresponde a mujeres, desagregando la adscripción por tipo de vinculación jurídica de la relación de trabajo.

|            | Total AGE |             | P. Funcionario |             | P. Laboral |             | Otro personal |             |
|------------|-----------|-------------|----------------|-------------|------------|-------------|---------------|-------------|
|            | Total     | % mujeres   | Total          | % mujeres   | Total      | % mujeres   | Total         | % mujeres   |
| MITRAMISS. | 38.559    | <b>60,4</b> | 33.187         | <b>60,5</b> | 3.483      | <b>51,4</b> | 1.889         | <b>75,4</b> |
| HACIENDA.  | 33.767    | <b>53,3</b> | 30.998         | <b>55,3</b> | 2.726      | <b>30,9</b> | 43            | <b>55,8</b> |
| MIR.       | 32.291    | <b>38,2</b> | 28.617         | <b>35,4</b> | 3.256      | <b>61,9</b> | 418           | <b>48,8</b> |
| MDE.       | 15.816    | <b>41,7</b> | 4.117          | <b>57,3</b> | 11.684     | <b>36,2</b> | 15            | <b>80,0</b> |
| MCIU.      | 14.924    | <b>50,2</b> | 8.007          | <b>49,0</b> | 6.858      | <b>51,5</b> | 59            | <b>57,6</b> |
| MEFP.      | 8.532     | <b>71,4</b> | 3.643          | <b>62,5</b> | 3.747      | <b>81,6</b> | 1.142         | <b>66,0</b> |
| MPTFP.     | 8.047     | <b>56,4</b> | 6.655          | <b>59,0</b> | 1.049      | <b>39,4</b> | 343           | <b>57,4</b> |
| MITECO.    | 7.724     | <b>33,0</b> | 4.439          | <b>44,6</b> | 3.179      | <b>16,3</b> | 106           | <b>48,1</b> |
| MAEUEC.    | 6.338     | <b>50,3</b> | 2.498          | <b>47,2</b> | 3.823      | <b>52,4</b> | 17            | <b>35,3</b> |
| MFO.       | 5.150     | <b>38,6</b> | 3.465          | <b>45,1</b> | 1.667      | <b>25,2</b> | 18            | <b>38,9</b> |

|               | Total AGE      |             | P. Funcionario |             | P. Laboral    |             | Otro personal |             |
|---------------|----------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|               | Total          | % mujeres   | Total          | % mujeres   | Total         | % mujeres   | Total         | % mujeres   |
| MINECO.       | 5.139          | 58,1        | 2.667          | 56,5        | 2.444         | 59,9        | 28            | 64,3        |
| MSCMS.        | 4.275          | 73,6        | 1.764          | 69,1        | 2.225         | 76,3        | 286           | 80,1        |
| MCD.          | 4.151          | 58,8        | 1.613          | 65,3        | 2.467         | 55,0        | 71            | 40,8        |
| MINCOTUR.     | 3.133          | 59,9        | 1.986          | 61,4        | 1.132         | 57,5        | 15            | 40,0        |
| MPRCI.        | 3.102          | 47,1        | 1.191          | 56,0        | 1.563         | 39,0        | 348           | 53,2        |
| MJU.          | 2.136          | 57,0        | 1.994          | 58,0        | 128           | 43,0        | 14            | 35,7        |
| MAPA.         | 2.042          | 56,9        | 1.635          | 61,7        | 396           | 36,6        | 11            | 72,7        |
| <b>TOTAL.</b> | <b>195.126</b> | <b>51,4</b> | <b>138.476</b> | <b>52,3</b> | <b>51.827</b> | <b>47,9</b> | <b>4.823</b>  | <b>66,2</b> |

Al analizar la distribución de las empleadas públicas por departamento ministerial, distinguiendo entre personal funcionario, laboral y otro personal, se pueden extraer las siguientes observaciones:

- Para el personal funcionario, se observa una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los departamentos ministeriales salvo en 3 de ellos.
- Entre el personal laboral, se detecta situaciones de presencia no equilibrada en muchos de los departamentos ministeriales en ambo sentidos, siendo el MDE es el departamento con mayor número de efectivos en esta categoría (11.684) y 36,6 % de mujeres. En el extremo opuesto, además de MEFP, está MSCBS con 76,3 % de mujeres de un total de 2.225 laborales.
- Bajo la categoría de otro personal se puede ver que la mayoría de los departamentos ministeriales cuentan con menos de 100 efectivos. MITRAMISS es el departamento con mayor número, un total de 1.889, de los cuales el 75,4 % son mujeres; seguido de MEFP, con un 66 % de mujeres de los 1.142 efectivos que son «otro personal». En el resto de departamentos se detectan muchas diferencias en cuanto a presencia de mujeres y hombres, si bien la tendencia al equilibrio es mayor en aquellos con más de 100 efectivos, salvo en MSCBS donde el 80,1 % de 286 personas en esta categoría son mujeres.

Los resultados expuestos permiten confirmar que la segregación horizontal también se produce en el ámbito de la AGE, con mayor presencia de mujeres en departamentos ministeriales relacionados con áreas sociales (educación, sanidad...) y una mayor presencia de hombres en ámbitos relacionados con la seguridad o carreras técnicas (MIR, MDE, MFO), incluso aunque en este análisis no estén incluidos los cuerpos de la policía nacional, guardia civil ni fuerzas armadas por no ser AGE.

#### *Distribución por sexo de las diferentes categorías de personal laboral*

En la categoría de personal laboral en el ámbito AGE hay una presencia equilibrada, con un 47,9 % de mujeres y un 52,1 % de hombres.

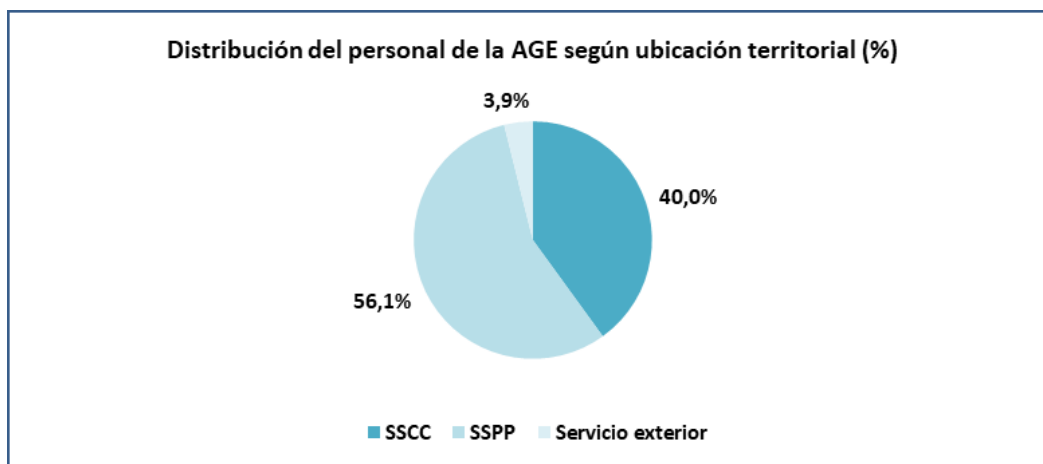
Si bien el número de efectivos de la AGE bajo la categoría de personal laboral temporal es reducido (representa el 4,4 % del total de efectivos de la administración), se trata de una cifra nada desdeñable, 8.559 empleados y empleadas públicas, donde el 57,3 % son mujeres lo que contrasta con el hecho de que del total de personal laboral (51.827 efectivos) haya un 52,1 % de hombres.

En conclusión, se detecta una tendencia a la feminización en los departamentos ministeriales en aquellas formas de empleo público que pueden considerarse más precarias, por su temporalidad (personal laboral temporal y personal fijo discontinuo).

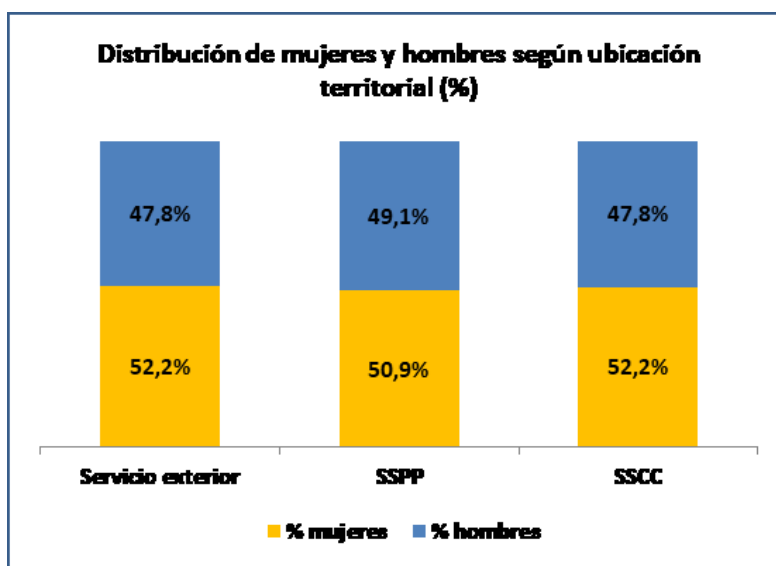


### Distribución por sexo y ubicación territorial

Respecto de la ubicación territorial del personal que trabaja al servicio de la AGE, el siguiente gráfico muestra la distribución, en porcentajes, entre servicios centrales, periféricos y personal en servicio exterior.



El 56,1% del personal al servicio de la AGE se ubica en servicios periféricos, lo que equivale a 109.446 efectivos, de los cuales el 50,9% son mujeres. En servicios centrales trabaja un 40% del personal de la AGE, esto es, 78.095 efectivos, que se distribuyen en 52,2% de mujeres y 47,8% de hombres. El 3,9% de efectivos restante corresponde a personal en servicio exterior (7.585 efectivos), en este caso también el 52,2% son mujeres. En líneas generales no existen, por tanto, diferencias significativas entre empleadas y empleados de la AGE en cuanto a su ubicación territorial.



La siguiente tabla recoge en detalle la distribución de efectivos y porcentaje de mujeres respecto de hombres para cada departamento ministerial, según ubicación territorial.

|            | Servicios Centrales |           | Servicios Periféricos |           | Servicio Exterior |           | Total efectivos |             |
|------------|---------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------------|-------------|
|            | Total               | % mujeres | Total                 | % mujeres | Total             | % mujeres | Total           | % mujeres   |
| MITRAMISS. | 8.527               | 59,7      | 29.752                | 60,6      | 280               | 60,4      | 38.559          | <b>60,4</b> |
| HACIENDA.  | 11.045              | 53,4      | 22.701                | 53,3      | 21                | 57,1      | 33.767          | <b>53,3</b> |

|               | Servicios Centrales |             | Servicios Periféricos |             | Servicio Exterior |             | Total efectivos |             |
|---------------|---------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------------|-------------|-----------------|-------------|
|               | Total               | % mujeres   | Total                 | % mujeres   | Total             | % mujeres   | Total           | % mujeres   |
| MIR.          | 3.008               | 56,1        | 29.283                | 36,4        | 0                 | NA          | 32.291          | <b>38,2</b> |
| MDE.          | 14.356              | 42,1        | 1.355                 | 36,3        | 105               | 55,2        | 15.816          | <b>41,7</b> |
| MCIU.         | 13.908              | 50,4        | 1.015                 | 47,5        | 1                 | 0,0         | 14.924          | <b>50,2</b> |
| MEFP.         | 1.115               | 58,8        | 6.052                 | 76,6        | 1.365             | 58,2        | 8.532           | <b>71,4</b> |
| MPTFP.        | 1.338               | 61,0        | 6.705                 | 55,4        | 4                 | 75,0        | 8.047           | <b>56,4</b> |
| MITECO.       | 3.547               | 39,3        | 4.171                 | 27,6        | 6                 | 33,3        | 7.724           | <b>33,0</b> |
| MAEUEC.       | 2.867               | 30,7        | 0                     | 0,0         | 4.739             | 48,7        | 6.338           | <b>50,3</b> |
| MFO.          | 2.921               | 47,1        | 2.224                 | 27,6        | 5                 | 0,0         | 5.150           | <b>38,6</b> |
| MINECO.       | 2.453               | 60,6        | 2.686                 | 55,9        | 0                 | NA          | 5.139           | <b>58,1</b> |
| MSCMS.        | 2.577               | 69,5        | 1.698                 | 79,7        | 0                 | NA          | 4.275           | <b>73,6</b> |
| MCD.          | 4.123               | 58,6        | 28                    | 78,6        | 0                 | NA          | 4.151           | <b>58,8</b> |
| MINCOTUR.     | 1.708               | 61,0        | 496                   | 59,3        | 929               | 58,1        | 3.133           | <b>59,9</b> |
| MPRCI.        | 2.498               | 48,2        | 529                   | 39,9        | 75                | 61,3        | 3.102           | <b>47,1</b> |
| MJU.          | 1.386               | 57,7        | 750                   | 55,6        | 0                 | NA          | 2.136           | <b>57,0</b> |
| MAPA.         | 1.986               | 57,0        | 1                     | 0,0         | 55                | 52,7        | 2.042           | <b>56,9</b> |
| <b>TOTAL.</b> | <b>78.095</b>       | <b>52,2</b> | <b>109.446</b>        | <b>50,9</b> | <b>7.585</b>      | <b>52,2</b> | <b>195.126</b>  | <b>51,4</b> |

\* Orden de DM según mayor a menor número total de efectivos por DM.

En el caso de los servicios centrales, en la mayoría de los departamentos ministeriales hay una presencia equilibrada por sexo, con tendencia a mayor porcentaje de mujeres en hasta 10 departamentos ministeriales (cerca del 60 %).

#### *Distribución por sexo y cuerpo o área de actividad*

El análisis de la presencia de hombres y mujeres entre los diferentes cuerpos del personal funcionario y en las distintas áreas de actividad del personal laboral permite dar cuenta más en detalle sobre la existencia o no de segregación horizontal en la AGE.

En el caso de la Administración General del Estado, existe una mayor tendencia a la presencia equilibrada en los distintos cuerpos o áreas de actividad. No obstante, existen cuerpos de personal funcionario o áreas de actividad de personal laboral en los que todavía no se ha alcanzado una presencia equilibrada (entre el 40 % y el 60 %), lo que lleva a hablar de segregación laboral u horizontal por sexo en dichos cuerpos.

El análisis de la distribución entre mujeres y hombres en los distintos cuerpos de personal funcionario de la AGE ha permitido detectar aquellos cuerpos en los que no existe presencia equilibrada, y su análisis conjunto facilita la identificación de segregación horizontal en áreas específicas entre el personal funcionario. Los datos incluyen cuerpos de más de 100 efectivos, por considerarse que por debajo de dicha cifra los resultados no pueden considerarse significativos.

Las siguientes tablas muestran, por grupo o escala, los cuerpos donde la presencia entre mujeres y hombres no es equilibrada<sup>2</sup>.

|  | A1     |           |
|--|--------|-----------|
|  | Total  | % mujeres |
| FARMACÉUTICOS TITULARES.   | 219    | 85,39     |
| FACULTATIVO DE CONSERVADORES DE MUSEOS.  | 186    | 74,19     |
| INSPECTORES DEL SOIVRE.  | 138    | 71,01     |
| FACULTATIVO DE ARCHIVEROS, BIBLIOTECARIOS Y ARQUEÓLOGOS.                                 | 283    | 68,20     |
| E. MÉDICOS-INSPECTORES INSPECCIÓN SANITARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | 432    | 66,44     |
| E. TITULADOS SUPERIORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.     | 215    | 66,05     |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE SEGUROS DEL ESTADO.   | 120    | 65,83     |
| INGENIEROS AGRÓNOMOS DEL ESTADO.   | 307    | 63,19     |
| ARQUITECTOS DE LA HACIENDA PÚBLICA.  | 326    | 61,96     |
| SUPERIOR DE TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.                        | 870    | 61,72     |
| E. TÉCNICA DE GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.   | 905    | 61,66     |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.                                   | 928    | 60,45     |
| E. TITULADOS SUPERIORES DE OOA. DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO.         | 286    | 60,14     |
| INGENIEROS INDUSTRIALES DEL ESTADO.  | 166    | 39,76     |
| ABOGADOS DEL ESTADO.   | 334    | 38,02     |
| SUPERIOR POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.   | 149    | 36,91     |
| E. INVESTIGADORES CIENTÍFICOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.                   | 908    | 34,91     |
| SUPERIOR DE TÉCNICOS COMERCIALES Y ECONOMISTAS DEL ESTADO.                               | 318    | 34,59     |
| INGENIEROS AERONÁUTICOS.   | 226    | 33,63     |
| E. CIENTÍFICOS SUPERIORES DE LA DEFENSA.   | 290    | 31,72     |
| SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.          | 166    | 30,72     |
| SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN ADMON. DEL ESTADO.                     | 823    | 30,01     |
| INGENIEROS NAVALES.  | 127    | 29,92     |
| E. PROFESORES DE INVESTIGACIÓN DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.                  | 665    | 26,32     |
| CARRERA DIPLOMÁTICA.   | 807    | 25,40     |
| CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD.   | 10.852 | 23,68     |
| SUPERIOR DE METEORÓLOGOS DEL ESTADO.   | 194    | 23,20     |

|  | A1    |           |
|--|-------|-----------|
|  | Total | % mujeres |
| INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO. | 572   | 20,45     |
| SUPERIOR DE VIGILANCIA ADUANERA.                     | 148   | 11,49     |

<sup>2</sup> Datos de población de referencia facilitados por RCP a enero de 2019, las tablas incluyen cuerpos de más de 100 efectivos.

Para el grupo A1 se observa, en línea con lo esperado, una mayor presencia de mujeres en los cuerpos relacionados con la sanidad, la prevención de riesgos laborales y la seguridad social, también conservación de museos y biblioteconomía; y una menor presencia en la mayoría de los cuerpos relacionados con ingeniería o investigación.

Dos cuerpos que merecen una especial mención son la Abogacía del Estado (MJU), y el cuerpo diplomático como personal funcionario del MAEUEC, ambos cuerpos pueden tener un importante peso en los resultados detectados para otros indicadores, como es más adelante el de la brecha salarial a tener muy en cuenta a la hora de interpretar las causas de dicha brecha salarial de género.

En el grupo A2 se repite la misma tendencia, con mayor representación femenina en las áreas de magisterio, enfermería y contabilidad o auditoría; y una representación significativamente menor en los cuerpos de las áreas técnicas (p. ej. informática, topografía) y de ingeniería o de seguridad (cuerpo especial de instituciones penitenciarias y ejecutivo de vigilancia aduanera).

|   | A2    |           |
|---|-------|-----------|
|   | Total | % mujeres |
| INGENIEROS TÉCNICOS DEL SOIVRE.   | 101   | 76,24     |
| MAESTROS.   | 1.489 | 73,88     |
| AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS.                              | 346   | 73,12     |
| E. GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.                    | 149   | 71,14     |
| TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTROL EXTERNO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS.           | 225   | 71,11     |
| DIPLOMADOS COMERCIALES DEL ESTADO.  | 200   | 67,50     |
| ENFERMEROS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.                               | 526   | 64,26     |
| E. GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.                                       | 405   | 63,70     |
| TÉCNICO DE GESTIÓN CATASTRAL.   | 185   | 62,16     |
| TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTABILIDAD.                                      | 1.287 | 61,93     |
| SUBINSPECTORES LABORALES - ESCALA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.           | 897   | 61,09     |
| GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO.                            | 3.487 | 61,06     |
| INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS.                          | 144   | 34,72     |
| INGENIEROS TÉCNICOS AERONÁUTICOS.   | 131   | 32,82     |
| INGENIEROS TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA.  | 154   | 32,47     |
| E. PROGRAMADORES INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | 184   | 32,07     |

|  | A2    |           |
|--|-------|-----------|
|  | Total | % mujeres |
| GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO. | 1.476 | 29,00     |
| INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PUBLICAS.                     | 461   | 21,04     |
| ESPECIAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.                  | 1.023 | 15,54     |
| EJECUTIVO DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.             | 507   | 14,79     |

En el caso del grupo C1 se pone de relieve la mayor representación de mujeres en los cuerpos administrativos y se confirma la de hombres en los sectores más técnicos (delineantes, informática) y de seguridad.

|  | C1     |           |
|--|--------|-----------|
|  | Total  | % mujeres |
| E. ADMINISTRATIVA DE LA U.N.E.D.   | 370    | 83,24     |
| E. TÉCNICOS AUXILIARES BIBLIOTECA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.       | 159    | 69,81     |
| C. GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.                 | 18.508 | 63,26     |
| E. ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.                                 | 1.391  | 62,40     |
| C. ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.                | 6.943  | 61,36     |
| C. EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.                                 | 3.163  | 35,98     |
| C. OBSERVADORES DE METEOROLOGÍA DEL ESTADO.                                | 400    | 35,25     |
| C. DELINEANTES.  | 147    | 29,25     |
| E. OPERADORES ORDENADOR INFORMÁTICA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | 403    | 29,03     |
| C. TÉCNICOS AUXILIARES DE INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.             | 1.978  | 28,11     |
| C. AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.                              | 17.885 | 23,14     |
| E. AGENTES MEDIOAMBIENTALES DE OOAA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.     | 356    | 14,04     |
| C. AGENTES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.                            | 1.226  | 14,03     |

Resaltar en relación con dos cuerpos que representan un elevado número de efectivos en la AGE, lo siguiente:

- El Cuerpo General administrativo de la Administración General del Estado, con 18.508 efectivos y 63% de los cuales son mujeres.
- El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, con 17.885 efectivos, y 23% de los mismos son mujeres.

Para el grupo C2 todos los cuerpos con presencia no equilibrada tienen una mayor representación de mujeres. Destaca el cuerpo auxiliar de la AGE, formado por 17.256 efectivos, de los cuales hasta el 72% son empleadas públicas.

|  | C2     |           |
|--|--------|-----------|
|  | Total  | % mujeres |
| E. AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.                     | 2.924  | 81,84     |
| E. AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA U.N.E.D.                | 251    | 79,68     |
| E. AUXILIAR DE AISS, A EXTINGUIR.                        | 154    | 76,62     |
| C. AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | 6.894  | 74,01     |
| C. GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.     | 17.256 | 71,78     |
| E. AUXILIARES DE INVEST. DE LOS OOPP DE INVESTIGACIÓN.   | 125    | 62,40     |
| ESCALA CONDUCTORES Y DE TALLER DEL PME.                  | 114    | 0,00      |

#### *Distribución por sexo y categoría profesional de personal laboral*

Para el personal laboral, el análisis de la distribución entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actividad la AGE permite también detectar las áreas sin presencia equilibrada por sexo, y su análisis conjunto facilita la identificación de segregación horizontal entre dicho personal.

La siguiente tabla muestra la distribución de efectivos según grupo y área de actividad:

|                                       | G1           |           | G2           |           | G3            |           | G4           |           | G5           |           |
|---------------------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
|                                       | Total        | % mujeres | Total        | % mujeres | Total         | % mujeres | Total        | % mujeres | Total        | % mujeres |
| Gestión y servicios comunes.          | 668          | 63,47     | 401          | 60,10     | 5.480         | 52,72     | 4.982        | 42,47     | 6.291        | 56,53     |
| Técnica y profesional.                | 288          | 60,07     | 286          | 30,77     | 7.774         | 10,92     | 2.301        | 19,95     | 1.218        | 34,98     |
| Actividades específicas.              | 417          | 65,71     | 1.628        | 82,80     | 163           | 68,71     | 1.585        | 90,41     | 101          | 47,52     |
| Administración y servicios generales. | 1            | 100,00    | 7            | 85,71     | 20            | 70,00     | 18           | 77,78     | 0            |           |
| Técnica de mantenimiento y oficios.   | 0            |           | 0            |           | 2             | 0,00      | 6            | 16,67     | 17           | 76,47     |
| Puestos en el exterior.               | 0            |           | 0            |           | 0             |           | 0            |           | 0            |           |
| <b>TOTAL.</b>                         | <b>1.374</b> | <b>63</b> | <b>2.322</b> | <b>72</b> | <b>13.439</b> | <b>29</b> | <b>8.892</b> | <b>45</b> | <b>7.627</b> | <b>53</b> |

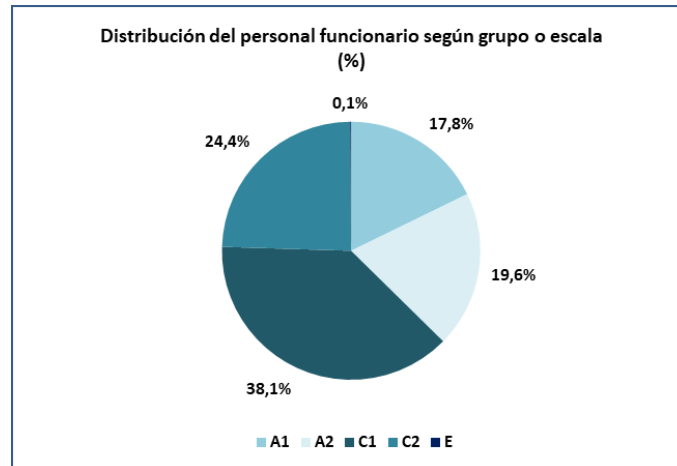
Como se puede observar, el área de gestión y servicios comunes tiene una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, con la excepción del grupo 1, donde las mujeres representan el 63,4 % del total de efectivos.

La segregación horizontal se hace más evidente en el área técnica y profesional, donde, a excepción del grupo 1 con 60 % de mujeres, hay una representación menor de ellas en todos los demás grupos (entre el 11 % y el 35 %). Por el contrario, hay mayor representación de mujeres en el área funcional denominada «actividades específicas», con porcentajes entre el 66 % de 417 efectivos para el grupo 1, y del 90 % de los 1.585 efectivos que componen el grupo 4.

Como principal conclusión, en la Administración General del Estado, como en otras organizaciones, se produce segregación horizontal, con diferente representación de mujeres y hombres en algunos campos profesionales, especialmente en las áreas de seguridad (p. ej. instituciones penitenciarias y vigilancia aduanera) con mayor representación masculina; y en el área administrativa, claramente feminizada.

### Distribución por sexo y grupo o escala de personal funcionario

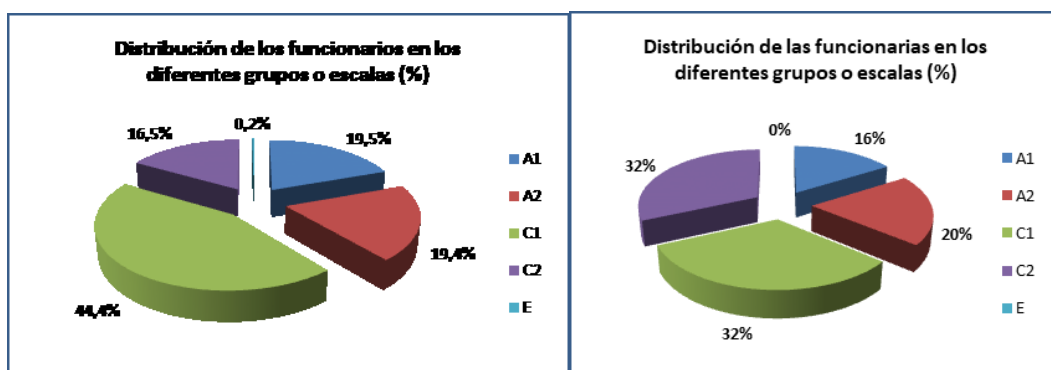
El personal funcionario en la AGE se distribuye en diferentes grupos o escalas, desde la E –a extinguir–, hasta la A1. La distribución (%) del total de personal funcionario según su grupo o escala es la siguiente.



Entre los 138.476 efectivos de la AGE que son personal funcionario, el mayor número se encuentran en el grupo C1, con un total de 52.784 efectivos que supone el 38,1% del total, seguido del grupo C2, 24,4% del personal funcionario, con 33.781 efectivos. El grupo A2 representa el 19,6% y lo conforman 27.142 personas y el A1 está formado por 24.619 efectivos, que se corresponde con el 17,8% del total del personal funcionario.

Para detectar posibles diferencias relevantes entre mujeres y hombres según grupo o escala, se ha calculado la distribución del total de mujeres funcionarias (72.361) en los diferentes grupos y se ha comparado con la distribución del número total de hombres funcionarios (66.115) por grupos, resultando los datos recogidos en la tabla siguiente:

### Distribución del conjunto de funcionarias y de funcionarios en los distintos grupos o escalas



Por grupos, se observa que del total de 72.361 funcionarias de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo C1 (32,4%) y C2 (31,6%), y disminuyen en el grupo A2 (19,8%) y grupo A1 (16,2%). En comparación, los 66.115 funcionarios de la AGE son mayormente del grupo C1 (44,4%), con porcentajes similares en los grupos A1 y A2 (19,5% y 19,4% respectivamente) y el porcentaje es inferior para el grupo C2 (16,5%).

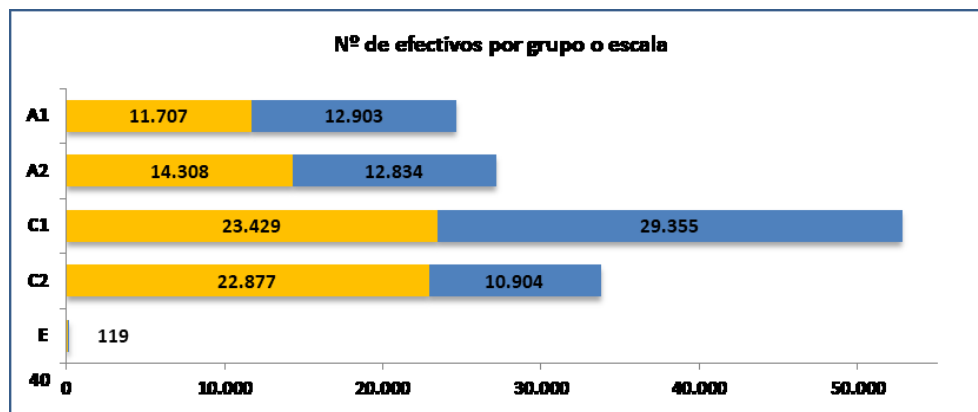
En el grupo A1 se produce una diferencia de 3 puntos porcentuales, con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres. En el grupo A2 la distribución es muy similar. Para el grupo C1 la diferencia de 12 puntos porcentuales viene condicionada por el elevado número de efectivos en el Ministerio del Interior (la mayoría del Cuerpo de Ayudantes de

Instituciones Penitenciarias) en este grupo, que corresponde a 15.155 del total de 29.217 funcionarios del grupo C1, (el 52% de los funcionarios del C1 están en interior). La mayor diferencia la encontramos en el grupo C2, claramente feminizado, con 31,6% del total de funcionarias de la AGE, frente a un 16,5% de los funcionarios.

Como conclusión principal, el análisis anterior permite confirmar la existencia de una segregación vertical en los puestos inferiores, también conocida como «suelo de barro», las mujeres se encuentran, por tanto, en puestos de menor valor.

El análisis para identificar desigualdades relevantes en la distribución de hombres y mujeres por grupo o escala se centra en calcular la proporción de mujeres y de hombres para cada grupo o escala.

El siguiente gráfico muestra el número de efectivos de cada sexo que hay para cada grupo de personal funcionario.



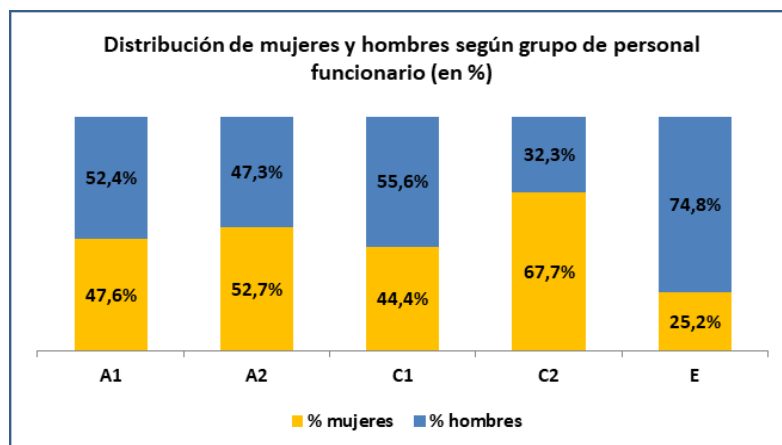
Las mujeres representan el 44,4% de los 52.784 efectivos del grupo C1, lo que se corresponde con aproximadamente 6.000 mujeres menos que hombres en esta categoría.

El grupo con una diferencia más significativa es el C2, donde las empleadas públicas representan el 67,7% del total, formado por 38.781 personas. Esta presencia significativamente mayor de mujeres se traduce en más de 11.000 mujeres más que hombres en el grupo de menor valor de la AGE, el grupo C2, se observa así una importante diferencia tanto en porcentaje de distribución por sexo como en número absoluto de efectivos para el grupo C2.

La presencia de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres en el grupo A2, con 52,7% de mujeres frente a 47,3% de hombres, de un total de 27.142 efectivos.

Esta tendencia es la contraria para el grupo A1, donde del total de 24.610 efectivos, la proporción de hombres es de 52,4% y 47,6% la de mujeres.

El siguiente gráfico resume la distribución por sexo para cada grupo o escala de personal funcionario.





En conjunto, la presencia de mujeres y hombres tiende a la paridad en los grupos A1 y A2, y está en equilibrio para el grupo C1 y es significativamente superior para las mujeres en el caso del grupo C2, con un 67,7% de mujeres de un total de 38.781 efectivos. También lo es en el grupo E (25,5%) pero representa únicamente a 119 efectivos.

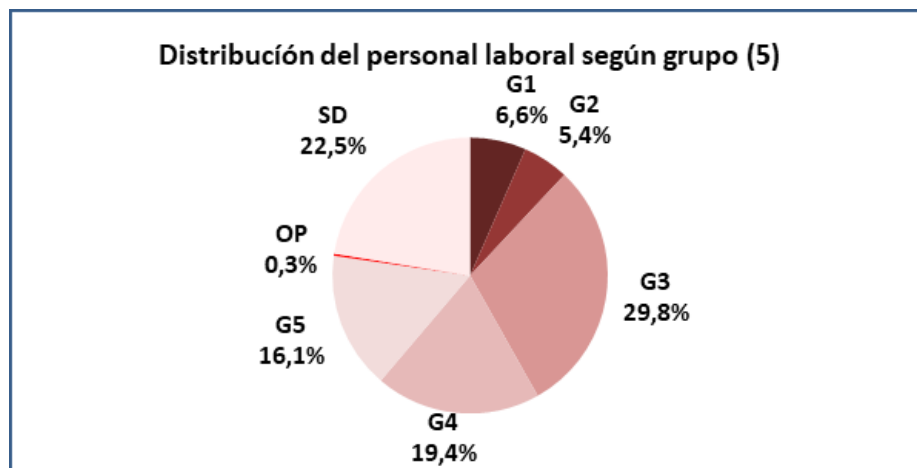
Se puede observar que el mayor porcentaje de mujeres que de hombres para el grupo C2, por encima de los porcentajes de mujeres de los demás grupos o escalas, es una constante en todos los departamentos ministeriales. Además, en todos los departamentos la representación de mujeres en el grupo C2 supera la presencia equilibrada por sexo, esto es, están por encima del 60%.

En conclusión, los datos aquí analizados muestran la existencia de segregación vertical en la AGE para los diferentes grupos o escalas de personal funcionario debido principalmente a que:

- Hay significativamente más mujeres en la base de la jerarquía que hombres (grupo C2) y, además,
- Hay más mujeres respecto del total de funcionarias en dicho grupo (32% del total de mujeres funcionarias respecto del 16,5% de los hombres. Este hecho, puede estar relacionado con diferencias en otros indicadores como son la carrera profesional o la brecha salarial que se verá más adelante.

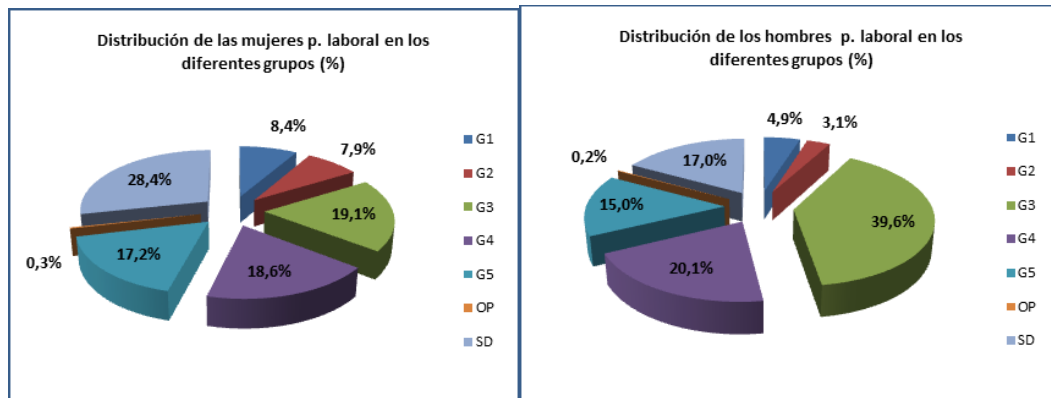
#### *Distribución por sexo y grupo de personal laboral*

En la AGE trabajan un total de 51.827 efectivos como personal laboral (47,9% de mujeres y 52,1% de hombres), que se distribuyen, a su vez, en diferentes grupos desde el G5 al G1, si bien también hay un número significativo de efectivos en la categoría «sin definir» y otro grupo denominado OP. El siguiente gráfico muestra la distribución, en porcentajes, del total de personal laboral según su grupo de pertenencia.



Entre los 51.827 efectivos de la AGE que son personal laboral, el mayor número se encuentran en el grupo G3, con un total de 15.464 efectivos que supone el 29,8% del total, seguido del grupo Sin definir, 22,5% del personal laboral, con 11.636 efectivos. El grupo G1 representa el 6,6% y lo conforman 3.415 personas, el G2 está formado por 2.803 efectivos, que se corresponde con el 5,4% del total del personal laboral; el grupo G5, formado por 8.321, representa un 16,1% de laborales.

El primer análisis realizado para detectar posibles diferencias relevantes entre mujeres y hombres según grupo de personal laboral ha sido calcular el modo en que el total de mujeres personal laboral (24.800 efectivos) se distribuyen en los diferentes grupos y compararlo con la distribución del total de hombres laborales (27.027 efectivos).

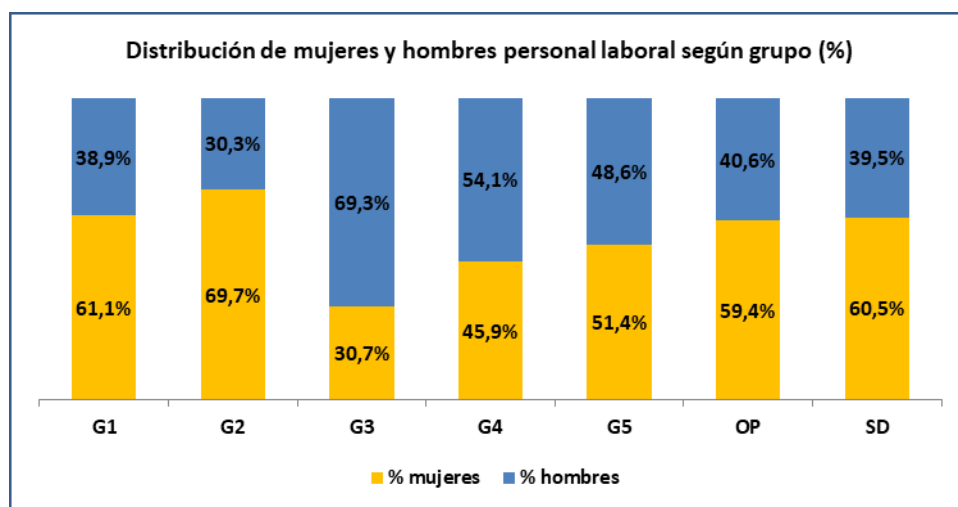


Existen importantes diferencias en la forma en que se distribuye el conjunto de hombres y el de mujeres que conforman el personal laboral de la AGE.

Como muestra el gráfico, del total de 24.800 mujeres personal laboral de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo «sin definir» con 28,4% que en número equivale a 7.045 mujeres, respecto de un 17% del total de hombres que son personal laboral. También en el grupo G4 (18,6%) y G5 (17,2%), lo que equivale a 4.612 y 4.276 mujeres respectivamente. Estos porcentajes disminuyen en el grupo G1 (8,4%) y grupo G2 (7,9%).

En comparación, los 27.027 hombres que son personal laboral en la AGE son mayormente del grupo G3 (39,6%), lo que se corresponde con 10.715 hombres frente a 4.749 mujeres que habría en ese grupo. Le sigue el grupo G4, ligeramente superior al de mujeres, con 20,1% del total de hombres. En este caso en los grupos G1 y G2 la concentración de hombres es menor, respecto a la de mujeres, por lo que no podría hablarse de una segregación vertical en las partes altas de la jerarquía. Tampoco se aprecian porcentajes significativamente mayores de mujeres que de hombres en los grupos de menor valor de la jerarquía: los G4 y G5 concentran al 35,8% de las mujeres personal laboral, y al 35,1% de los hombres.

El siguiente gráfico resume la distribución por sexo para cada grupo o escala de personal funcionario.



El gráfico permite visualizar claramente los grupos de personal laboral donde no hay presencia equilibrada por sexo. El grupo G2 con presencia significativamente mayor de mujeres (el 69,7% de 2.803 efectivos) y el grupo G3 con un mayor porcentaje de hombres

(el 69,3% de un total de 15.464 efectivos). El resto de grupos se mantienen en los márgenes 40-60, si bien solamente los grupos G4 y G5 tienden a la paridad.

En conclusión, los datos aquí analizados muestran que para el personal laboral no se detecta la existencia de segregación vertical en la AGE entre los diferentes debido principalmente a que las diferencias entre grupos vienen determinadas por las áreas de actividad, relacionadas con ámbitos de conocimiento y profesiones determinadas.

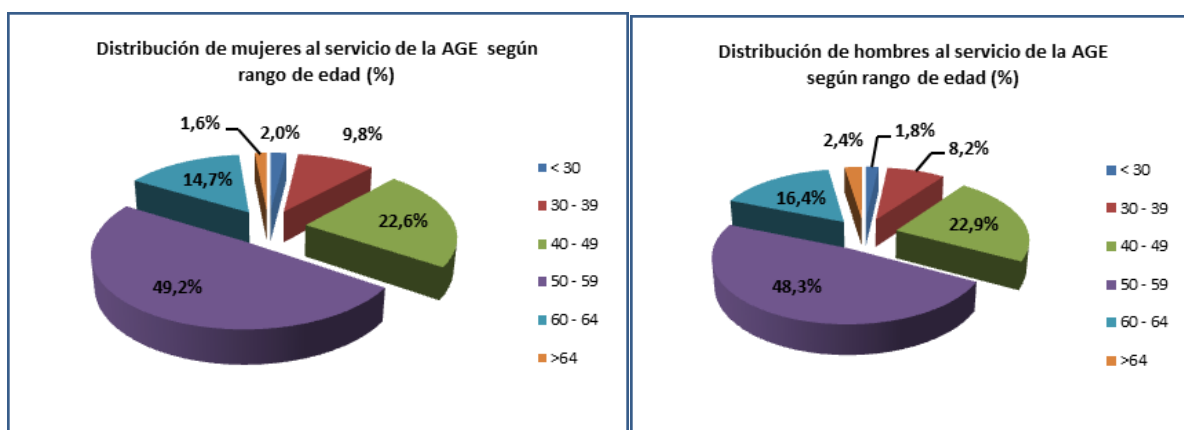
Con lo cual, las diferencias significativas identificadas entre grupos, especialmente entre G2 con 69,7% de mujeres y G3 con 30,7% visibilizan la ya comentada segregación horizontal, esto es, diferencias debidas a la segregación del mercado laboral por profesiones, en base a roles y normas establecidas en nuestra sociedad que definen las profesiones típicas a desempeñar por hombres y mujeres.

#### *Distribución por sexo y edad*

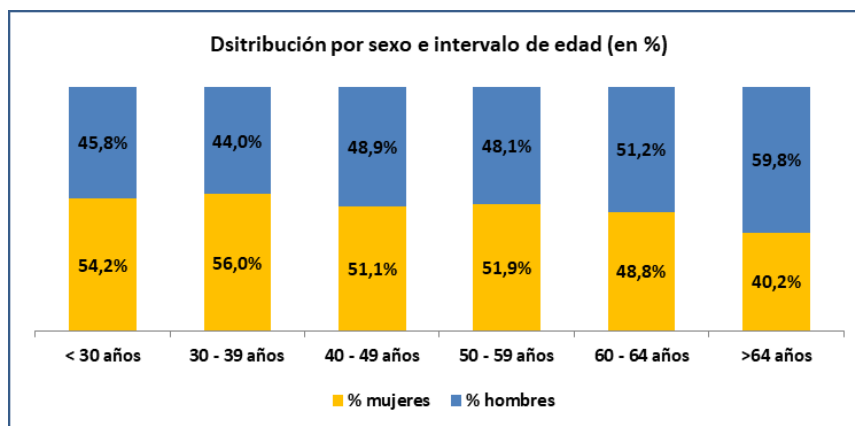
El análisis de la presencia de empleados y empleadas en el servicio público en los diferentes intervalos de edad ayuda a identificar tendencias en el ingreso a la AGE y también en la evolución respecto de la distribución de efectivos por sexo según franjas de edad.

La mitad de los 195.126 efectivos que componen la AGE está en el intervalo de 50 a 59 años. Seguidamente, está la franja de 40 a 49 años, con un 23% del total de efectivos. La primera conclusión está obviamente relacionada con el importante problema de envejecimiento que en los próximos años va a afectar a la AGE, y que hace necesaria una importante planificación de los mecanismos de reposición de personal frente al importante número de jubilaciones de los próximos 10 a 15 años.

La distribución por edad tanto de las empleadas como de los empleados públicos es muy similar, por lo que no se pueden resaltar diferencias significativas entre un grupo y otro. Únicamente en el intervalo entre 60 y 64 años vemos que hay un porcentaje inferior de mujeres respecto del total de empleadas si lo comparamos con el porcentaje de hombres (2 puntos porcentuales menos), lo que posiblemente esté relacionado con las diferencias en la incorporación al mercado laboral hace algunas décadas, donde todavía el número de mujeres que accedía al empleo en general, y por tanto al empleo público también, no estaba tan extendido, derivado de la división del trabajo y los roles y normas sociales de esos años.



En el gráfico siguiente se puede ver con claridad la proporción de mujeres y hombres para cada rango de edad.



La distribución entre mujeres y hombres, según intervalos de edad, se mantiene en equilibrio para todos los grupos. Dicha distribución tiende a la paridad en los grupos más numerosos (intervalo 50-59 años e intervalo 40-49 años) con una ligera proporción mayor de mujeres, en torno al 51 %.

La tendencia a la feminización del empleo público, y en este caso, de la AGE, es una realidad en la mayoría de los departamentos ministeriales, donde vemos cómo la proporción de mujeres respecto de hombres disminuye a medida que aumenta la edad.

#### *Distribución por sexo y nivel de estudios*

El análisis de la presencia de empleados y empleadas públicos según los diferentes niveles de estudios que han superado, ayuda a identificar tendencias también en las posibilidades de carrera y de promoción profesional del personal de la AGE y también en las posibles situaciones de sobre-cualificación que pudieran darse, en hombres y en mujeres, en la AGE.

| Nivel de estudios              | TOTAL          | N.º Hombres   | N.º Mujeres   |
|--------------------------------|----------------|---------------|---------------|
| Estudios básicos               | 819            | 308           | 511           |
| Estudios secundarios           | 38.932         | 16.265        | 22.667        |
| Diplomatura / técnico          | 26.604         | 10.560        | 16.044        |
| Licenciatura / grado           | 42.107         | 18.577        | 23.530        |
| Postgrado / Master / Doctorado | 2.770          | 1.577         | 1.193         |
| <b>TOTAL AGE (*)</b>           | <b>111.232</b> | <b>47.287</b> | <b>63.945</b> |

(\*) Personal con estudios registrados en RCP.

#### **Acceso al empleo en la Administración General del Estado**

El total de efectivos que han ingresado en la AGE en los tres últimos años (junio 2016-mayo 2017; junio 2017-mayo 2018; junio 2018-mayo 2019), es el siguiente

#### *Distribución por sexo y acceso según grupo o escala de personal funcionario*

|     | Junio 2018-mayo 2019 |           |                   |           | Junio 2017-mayo 2018 |           |                   |           | Junio 2016-mayo 2017 |           |                   |           |
|-----|----------------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------|-----------|-------------------|-----------|
|     | Turno libre          |           | Promoción interna |           | Turno libre          |           | Promoción interna |           | Turno libre          |           | Promoción interna |           |
|     | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres |
| A1. | 669                  | 56,65     | 278               | 42,09     | 734                  | 52,72     | 301               | 47,84     | 627                  | 49,44     | 172               | 46,51     |

|               | Junio 2018-mayo 2019 |           |                   |           | Junio 2017-mayo 2018 |           |                   |              | Junio 2016-mayo 2017 |           |                   |              |
|---------------|----------------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------|-----------|-------------------|--------------|----------------------|-----------|-------------------|--------------|
|               | Turno libre          |           | Promoción interna |           | Turno libre          |           | Promoción interna |              | Turno libre          |           | Promoción interna |              |
|               | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres    | Total                | % mujeres | Total             | % mujeres    |
| A2.           | 264                  | 63,26     | 66                | 43,94     | 1.049                | 55,39     | 384               | 52,86        | 755                  | 58,94     | 318               | 53,46        |
| C1.           | 158                  | 44,30     | 407               | 24,82     | 738                  | 37,53     | 1.201             | 59,28        | 120                  | 37,50     | 645               | 52,40        |
| C2.           | 0                    |           |                   |           | 350                  | 48,29     | <b>550</b>        | <b>67,09</b> | 66                   | 33,33     | <b>364</b>        | <b>66,21</b> |
| E.            |                      |           |                   |           | 0                    |           | 0                 |              |                      |           |                   |              |
| <b>TOTAL.</b> | <b>1.091</b>         |           | <b>751</b>        |           | <b>2.871</b>         |           | <b>2.436</b>      |              | <b>1.568</b>         |           | <b>1.499</b>      |              |

Respecto del personal funcionario, el porcentaje de mujeres y hombres que ingresan a los grupos A1 y A2 es muy similar y constante en los últimos tres años.

La principal diferencia significativa en estos grupos se da al comparar el porcentaje de mujeres que ingresan por promoción interna respecto de los ingresos por turno libre. El esfuerzo que requiere prepararse para una promoción interna está influenciado por las diferencias de género derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral, que pueden condicionar más a la mujer que al hombre a la hora de decidirse a promocionar en su carrera profesional. Estaríamos por tanto hablando de barreras relacionadas con el techo de cristal, es decir, factores que dificultan que la mujer pueda promocionar profesionalmente.

#### *Distribución por sexo y acceso según grupo de personal laboral*

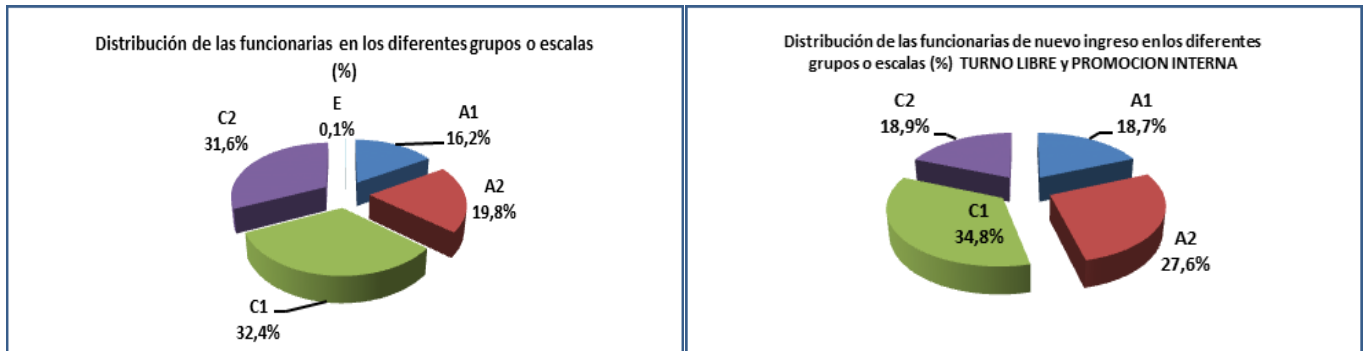
|                | Junio 2018-mayo 2019 |           |  |           | Junio 2017-mayo 2018 |           |  |           | Junio 2016-mayo 2017 |           |  |           |
|----------------|----------------------|-----------|--|-----------|----------------------|-----------|--|-----------|----------------------|-----------|--|-----------|
|                | Turno libre          |           | Procedimiento de selección establecido |           | Turno libre          |           | Procedimiento de selección establecido |           | Turno libre          |           | Procedimiento de selección establecido |           |
|                | Total                | % mujeres | Total                                  | % mujeres | Total                | % mujeres | Total                                  | % mujeres | Total                | % mujeres | Total                                  | % mujeres |
| <b>G1.</b>     | 48                   | 68,75     | 3                                      | 33,33     | 9                    | 44,44     | 578                                    | 59,34     | 26                   | 57,69     | 336                                    | 62,20     |
| <b>G2.</b>     | 44                   | 77,27     | 647                                    | 60,12     | 2                    | 50,00     | 137                                    | 63,50     | 24                   | 70,83     | 85                                     | 68,24     |
| <b>G3.</b>     | 201                  | 23,38     | 183                                    | 66,12     | 2                    | 100       | 239                                    | 51,88     | 27                   | 33,33     | 206                                    | 52,43     |
| <b>G4.</b>     | 289                  | 29,07     | 366                                    | 58,74     | 4                    | 25,00     | 290                                    | 76,21     | 66                   | 72,73     | 96                                     | 64,58     |
| <b>G5.</b>     | 17                   | 35,29     | 240                                    | 52,92     | 0                    | 0,00      | 107                                    | 75,70     | 46                   | 41,30     | 73                                     | 53,42     |
| <b>TOTAL .</b> | <b>599</b>           |           | <b>1.439</b>                           |           | <b>17</b>            |           | <b>1.351</b>                           |           | <b>189</b>           |           | <b>796</b>                             |           |

Para el personal laboral y fijándonos en el procedimiento de selección establecido, a través del cual ha ingresado el mayor número de efectivos, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en todos los grupos, con diferencias más significativas en el G3 en el último año y en los grupos 4 y 5 en el pasado año.

*Comparativa entre acceso y distribución por sexo de personal funcionario*

Si se compara ahora la distribución actual de efectivos para cada sexo con la distribución por sexo del ingreso al empleo, los gráficos muestran lo siguiente:

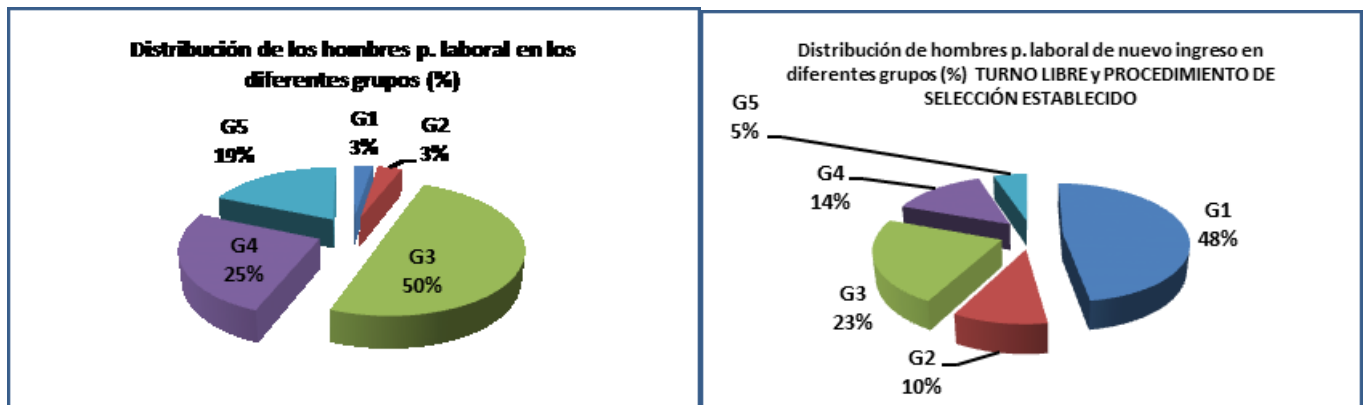
– Personal Funcionario:



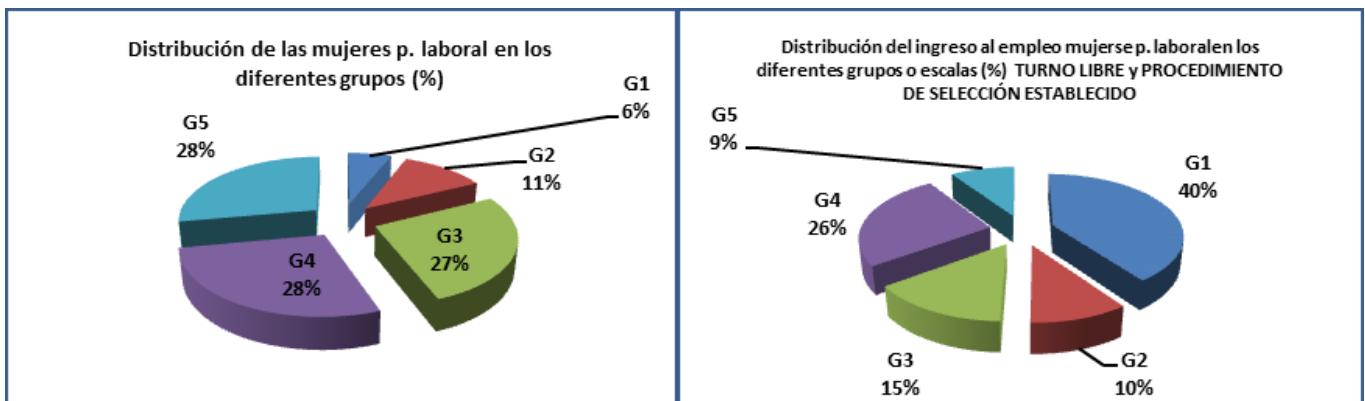
\* Datos junio 2017-mayo 2018 (2842 funcionarias de nuevo ingreso).

– Personal laboral:

Comparación entre distribución de hombres personal laboral en la AGE y distribución en nuevo ingreso



Comparación entre distribución de mujeres personal laboral en la AGE y distribución en nuevo ingreso



\* Datos Junio 2017-mayo 2018 (864 mujeres personal laboral de nuevo ingreso).

Se observa un porcentaje equilibrado (entre el 40 y el 60%) de mujeres respecto de hombres que ingresan, especialmente por turno libre, a los diferentes grupos o escalas, tanto de personal funcionario como personal laboral. Dicho porcentaje es en muchos grupos superior para mujeres que para hombres.

Se observa la tendencia de las mujeres a ingresar en grupos o escalas superiores del grupo A2 con el C2.

La misma tendencia se identifica en el caso del personal laboral, donde las mujeres de nuevo ingreso a la Administración lo hacen en grupos superiores, con un salto muy significativo entre grupos 1 y 5.

No obstante, estos análisis deben tomarse con cautela ya que pueden estar también influidos por otras variables con el número y área profesional de las convocatorias anuales, que condiciona, para algunos cuerpos una mayor presencia masculina o femenina.

De mantenerse el incremento de mujeres en el ingreso a todos los grupos o escalas, se traducirá de forma paulatina en una mayor presencia de mujeres en todos ellos. Esto ayudará a revertir la mayor presencia femenina en grupos o escalas inferiores que hay actualmente, tal y como se ha mostrado.

Un nuevo escenario de presencia equilibrada en todos los grupos, contribuye a acabar con la segregación vertical y tendrá, consecuentemente un impacto positivo en la reducción de la brecha salarial por género, todo lo cual se explica en el último apartado sobre factores asociados.

### Carrera profesional y acceso a puestos directivos

Uno de los principales ámbitos donde todavía es difícil romper con obstáculos y barreras, visibles e invisibles, para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres es en el acceso a los puestos de toma de decisiones y, en relación, en el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan.

En el ámbito del sector público, y en concreto, en el marco de la AGE, es importante analizar en detalle las diferentes formas en la que las empleadas públicas desarrollan y tienen oportunidad de posicionarse y desarrollar su carrera profesional.

#### *Distribución por sexo y nivel para cada grupo o escala de personal funcionario*

La presencia de mujeres (en porcentajes respecto de hombres) para cada nivel y grupo o escala de personal funcionario permite explorar más en detalle posibles situaciones de presencia no equilibrada y situaciones de segregación vertical, esto es, número significativamente mayor de hombres que de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

|     | A1    |           | A2    |           | C1     |           | C2     |           | E     |           |
|-----|-------|-----------|-------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|-------|-----------|
|     | Total | % mujeres | Total | % mujeres | Total  | % mujeres | Total  | % mujeres | Total | % mujeres |
| 12. | 0     | 0         | 0     |           | 0      |           | 0      |           | 5     | 0,0%      |
| 13. | 0     | 0         | 0     |           | 0      |           | 1      | 100,0%    | 126   | 30,2%     |
| 14. | 0     | 0         | 0     |           | 30     | 10,0%     | 4.418  | 61,2%     | 28    | 7,1%      |
| 15. | 0     | 0         | 0     |           | 15.035 | 33,3%     | 5.643  | 70,4%     | 0     |           |
| 16. | 0     | 0         | 0     |           | 2.846  | 50,0%     | 3.989  | 64,7%     | 0     |           |
| 17. | 0     | 0         | 0     |           | 7.410  | 41,7%     | 10.152 | 65,8%     | 0     |           |
| 18. | 0     | 0         | 817   | 41,9%     | 8.212  | 52,3%     | 9.496  | 72,5%     | 0     |           |
| 19. | 0     | 0         | 67    | 11,9%     | 912    | 14,3%     | 2      | 0,0%      | 0     |           |
| 20. | 0     | 0         | 1.361 | 48,9%     | 5.734  | 60,6%     | 17     | 58,8%     | 0     |           |
| 21. | 0     | 0         | 2.009 | 69,6%     | 671    | 16,8%     | 0      |           | 0     |           |
| 22. | 31    | 48,4%     | 2.954 | 51,4%     | 11.844 | 49,4%     | 36     | 77,8%     | 0     |           |
| 23. | 275   | 40,7%     | 1.022 | 56,3%     | 1      | 100,0%    | 0      |           | 0     |           |

|        | A1    |           | A2    |           | C1    |           | C2    |           | E     |           |
|--------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
|        | Total | % mujeres | Total | % mujeres | Total | % mujeres | Total | % mujeres | Total | % mujeres |
| 24.    | 3.398 | 55,9%     | 8.547 | 52,3%     | 54    | 53,7%     | 18    | 77,8%     | 0     |           |
| 25.    | 264   | 47,0%     | 779   | 40,4%     | 0     |           | 0     |           | 0     |           |
| 26.    | 5.023 | 52,9%     | 9.566 | 52,4%     | 17    | 41,2%     | 6     | 66,7%     | 0     |           |
| 27.    | 2.657 | 46,0%     | 1     | 0,0%      | 2     | 50,0%     | 0     |           | 0     |           |
| 28.    | 7.384 | 46,5%     | 13    | 46,2%     | 8     | 37,5%     | 1     | 100,0%    | 0     |           |
| 29.    | 3.042 | 39,7%     | 0     |           | 1     | 0,0%      | 0     |           | 0     |           |
| 30.    | 2.411 | 42,2%     | 6     | 83,3%     | 7     | 71,4%     | 2     | 50,0%     | 0     |           |
| Otros. | 125   | 16,8%     | 0     |           | 0     |           | 0     |           | 0     |           |

En líneas generales se observa que, si bien la tendencia es a una presencia equilibrada, sí que se ve en grandes rasgos que a menor nivel se confirma una tendencia a mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres. Al comparar especialmente niveles en los grupos A1 y C2, se significa una clara diferencia que muestra la ya mencionada segregación vertical, con más proporción de hombres que mujeres en los puestos de mayor nivel, y más representación femenina en aquellos puestos de menos valor (niveles inferiores).

Al realizar el análisis por grupo, se observa que el grupo más numeroso en el caso del grupo A1 es el de nivel 28, con 7.384 efectivos, de los cuales el 46,5% son mujeres, este porcentaje disminuye para los niveles superiores (30 con 42,2% de mujeres) y 29, con 39,7% de mujeres.

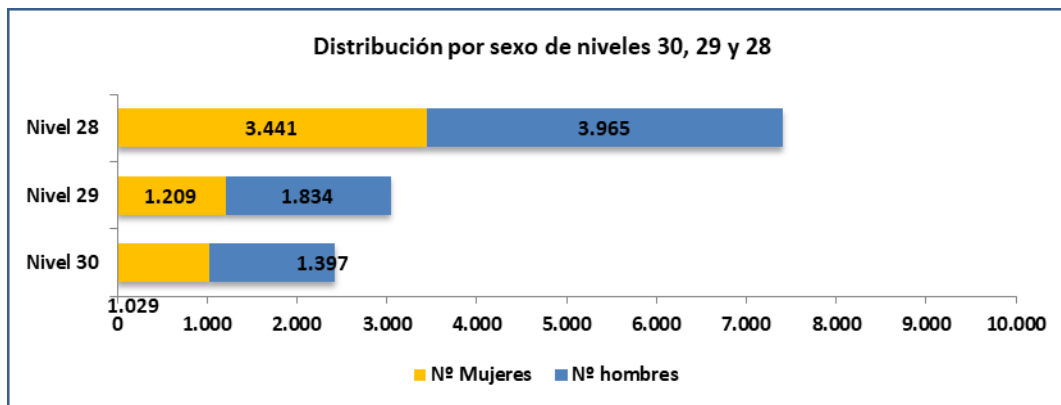
En el grupo A2 el nivel más numeroso es de 26, con 9.566 efectivos, de los cuales el 52,4% son mujeres. En este grupo, el nivel 21 supera la presencia equilibrada a favor de las mujeres, con hasta 69,6% de empleadas públicas.

En el caso del C1, vemos disparidad entre unos niveles y otros. El grupo más numeroso corresponde al nivel 15, con hasta 15.035 efectivos, de los cuales un 33,3% son mujeres. Y sin embargo, el nivel 22, con 11.844 efectivos cuenta con un 49,4% de mujeres respecto de hombres.

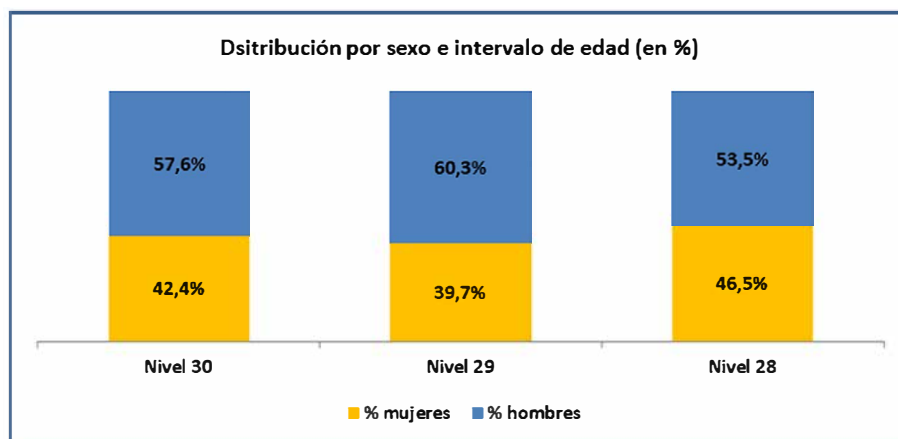
Por último, en el grupo C2, se observa que para todos los niveles se rompe la presencia equilibrada a favor de las mujeres, siendo el grupo más numeroso el de nivel 17, con 10.152 efectivos y un 65,8% de mujeres.

#### *Distribución por sexo y niveles 30, 29 y 28*

El análisis de distribución de hombres y mujeres en puestos 30, 29 y 28 permite profundizar en el análisis de la segregación vertical por género en los puestos más altos de la Administración, y la existencia de un posible techo de cristal para las mujeres.







Se ha calculado el porcentaje de mujeres respecto de hombres que ocupan niveles 30, 29 y 28 en cada departamento ministerial la siguiente tabla resume los resultados detallados del gráfico anterior por grupo y departamento ministerial.

|               | Nivel 30     |              | Nivel 29     |             | Nivel 28     |             | Total A1      |             |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
|               | Total        | % mujeres    | Total        | % mujeres   | Total        | % mujeres   | Total         | % mujeres   |
| HACIENDA.     | 477          | 43,40        | 886          | 39,1        | 2.080        | 45,7        | 3.912         | 44,7        |
| MAEUEC.       | 283          | 26,15        | 111          | 38,7        | 380          | 34,5        | 1.020         | 32,2        |
| MAPA.         | 80           | 47,50        | 79           | 67,1        | 252          | 58,7        | 625           | 60,0        |
| MCD.          | 67           | 47,76        | 46           | 50,0        | 133          | 62,4        | 490           | 60,4        |
| MCIU.         | 103          | 51,46        | 796          | 28,6        | 1.091        | 38,9        | 4.872         | 42,2        |
| MDE.          | 14           | 35,71        | 30           | 40,0        | 131          | 42,7        | 530           | 40,8        |
| MEFP.         | 57           | 50,88        | 21           | 47,6        | 103          | 50,5        | 1.504         | 51,4        |
| MFO.          | 129          | 37,98        | 81           | 37,0        | 389          | 31,9        | 1.296         | 30,6        |
| MINCOTUR.     | 154          | 43,51        | 127          | 52,0        | 236          | 48,3        | 773           | 52,8        |
| MINECO.       | 148          | 43,24        | 131          | 42,7        | 350          | 53,1        | 784           | 50,5        |
| MIR.          | 62           | 41,94        | 44           | 61,4        | 183          | 51,4        | 1.434         | 53,5        |
| MITECO.       | 126          | 26,98        | 71           | 29,6        | 407          | 37,3        | 1.294         | 37,6        |
| MITRAMISS.    | 150          | 46,00        | 212          | 47,2        | 805          | 54,5        | 3.249         | 58,2        |
| MJU.          | 126          | 45,24        | 147          | 45,6        | 206          | 48,5        | 527           | 45,2        |
| MPRCI.        | 128          | 56,25        | 39           | 51,3        | 141          | 49,6        | 349           | 49,9        |
| MPTFP.        | 238          | 42,44        | 174          | 48,3        | 322          | 56,8        | 1.293         | 53,1        |
| MSCBS.        | 84           | 61,90        | 48           | 47,9        | 197          | 68,5        | 658           | 71,6        |
| <b>TOTAL.</b> | <b>2.426</b> | <b>42,42</b> | <b>3.043</b> | <b>39,7</b> | <b>7.406</b> | <b>46,5</b> | <b>24.610</b> | <b>47,6</b> |

Tal y como se puede observar en algunos departamentos ministeriales se ha roto el techo de cristal, dado que el porcentaje de mujeres en puestos en niveles 28 a 30 es superior al de hombres en el grupo A1 (p. ej. MFO, MJU, MPRCI).

En muchas ocasiones es la conciliación de la vida familiar y profesional la que frena esta promoción, bien por barreras propias, bien por barreras ajenas determinadas por sesgos de género.

No obstante, para conocer las barreras invisibles que darían cuenta de lo observado en el gráfico anterior, sería necesario un estudio cualitativo o encuesta, que diera cuenta de motivaciones propias y percepciones subjetivas.

#### Presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación

Un último indicador para conocer la relación entre la brecha salarial y el techo de cristal es el análisis de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación.

Los puestos de libre designación en la AGE se concentran principalmente en el grupo A1 (4.714 efectivos), pero también existen para los grupos A2 (473 efectivos), C1 (174 efectivos) y C2 (246 efectivos). Suelen ser puestos bien de mayor grado o nivel (p. ej. puestos de nivel 30 o 29) o puestos que, por su ubicación en la relación de puestos de trabajo, tienen mayor valor (p. ej. puestos de nivel 28 en gabinetes o unidades de apoyo, o puestos de nivel 26, como puestos directivos en servicios periféricos), y por tanto, están mejor remunerados. Se ha calculado el porcentaje de mujeres en puestos de Libre Designación en cada grupo o escala.

La siguiente tabla recoge dicho cálculo y compara dicho porcentaje con el de mujeres, respecto de hombres, en cada uno de los grupos o escalas del personal funcionario a fin de detectar en qué departamento ministerial hay porcentajes de desequilibrio significativos.

|               | A1           |                 |                       | A2         |                 |                       | C1         |                 |                       | C2         |                 |                       |
|---------------|--------------|-----------------|-----------------------|------------|-----------------|-----------------------|------------|-----------------|-----------------------|------------|-----------------|-----------------------|
|               | Total LD     | % mujeres en LD | % mujeres total grupo | Total LD   | % mujeres en LD | % mujeres total grupo | Total LD   | % mujeres en LD | % mujeres total grupo | Total LD   | % mujeres en LD | % mujeres total grupo |
| HACIENDA.     | 1.291        | 31,4            | 30,8                  | 0          | N/A             | 37,4                  | 0          | N/A             | 58,4                  | 0          | N/A             | 68,1                  |
| MAEUEC.       | <b>509</b>   | <b>38,2</b>     | <b>45,2</b>           | 0          | N/A             | 55,6                  | 0          | N/A             | 62,5                  | 0          | N/A             | 66,5                  |
| MAPA.         | <b>120</b>   | <b>28,5</b>     | <b>43,1</b>           | 2          | 0,00            | 67,0                  | 5          | 100,00          | 56,1                  | <b>16</b>  | <b>87,50</b>    | <b>69,8</b>           |
| MCD.          | <b>69</b>    | <b>44,4</b>     | <b>56,6</b>           | 0          | N/A             | 64,9                  | 0          | N/A             | 62,4                  | 0          | N/A             | 73,9                  |
| MCIU.         | 114          | 41,4            | 44,7                  | 0          | N/A             | 53,0                  | 0          | N/A             | 52,5                  | 0          | N/A             | 72,0                  |
| MDE.          | <b>128</b>   | <b>44,1</b>     | <b>54,8</b>           | 0          | N/A             | 61,2                  | 0          | N/A             | 70,7                  | 0          | N/A             | 69,6                  |
| MEFP.         | <b>34</b>    | <b>26,7</b>     | <b>37,6</b>           | 0          | N/A             | 42,1                  | 0          | N/A             | 41,0                  | 0          | N/A             | 68,6                  |
| MFO.          | 204          | 44,7            | 42,0                  | 0          | N/A             | 54,1                  | 0          | N/A             | 60,2                  | 0          | N/A             | 67,6                  |
| MINCOTUR.     | <b>241</b>   | <b>47,7</b>     | <b>40,8</b>           | <b>55</b>  | <b>49,09</b>    | <b>42,5</b>           | 8          | 100,00          | 56,3                  | <b>16</b>  | <b>93,75</b>    | <b>66,9</b>           |
| MINECO.       | 196          | 51,2            | 53,5                  | 0          | N/A             | 36,2                  | 0          | N/A             | 27,3                  | 0          | N/A             | 67,6                  |
| MIR.          | <b>326</b>   | <b>41,3</b>     | <b>50,4</b>           | <b>238</b> | <b>15,55</b>    | <b>54,7</b>           | <b>36</b>  | <b>75,00</b>    | <b>56,1</b>           | <b>51</b>  | <b>88,24</b>    | <b>68,9</b>           |
| MITECO.       | <b>187</b>   | <b>43,8</b>     | <b>53,7</b>           | 3          | 0,00            | 51,4                  | 3          | 100,00          | 56,6                  | 7          | 85,71           | 67,8                  |
| MITRAMISS.    | <b>480</b>   | <b>53,6</b>     | <b>60,4</b>           | <b>28</b>  | <b>39,29</b>    | <b>64,1</b>           | 10         | 70,00           | 66,2                  | <b>16</b>  | <b>87,50</b>    | <b>73,0</b>           |
| MJU.          | <b>186</b>   | <b>44,1</b>     | <b>49,7</b>           | 7          | 14,29           | 53,1                  | 6          | 66,67           | 52,2                  | 17         | 70,59           | 70,6                  |
| MPRCI.        | <b>145</b>   | <b>55,0</b>     | <b>60,9</b>           | <b>44</b>  | <b>11,36</b>    | <b>55,9</b>           | <b>75</b>  | <b>25,33</b>    | <b>65,5</b>           | <b>33</b>  | <b>81,82</b>    | <b>68,9</b>           |
| MPTFP.        | <b>404</b>   | <b>47,5</b>     | <b>58,6</b>           | 91         | 51,65           | 54,1                  | <b>26</b>  | <b>84,62</b>    | <b>58,2</b>           | <b>64</b>  | <b>85,94</b>    | 65,3                  |
| MSCBS.        | <b>80</b>    | <b>62,5</b>     | <b>71,6</b>           | 5          | 20,00           | 64,1                  | 5          | 100,00          | 62,9                  | <b>26</b>  | <b>88,46</b>    | <b>74,6</b>           |
| <b>TOTAL.</b> | <b>4.714</b> | <b>41,7</b>     |                       | <b>473</b> | <b>27,27</b>    |                       | <b>174</b> | <b>57,47</b>    |                       | <b>246</b> | <b>85,77</b>    |                       |

\* N/A: No hay efectivos en Libre Designación en el referido departamento ministerial

\*\* En negrita las diferencias entre LD y % de efectivos de más de 5 puntos para puestos de LD de más de 10 efectivos. Subrayando en amarillo los casos en que se ha roto el techo de cristal.

En un total de 12 de 17 departamentos ministeriales el porcentaje de mujeres en puestos de libre designación está por debajo en más de 5 puntos porcentuales del de mujeres representadas en el grupo A1, susceptibles, por tanto, de ser nombradas en libre designación.

Únicamente en MINCOTUR se rompe el techo de cristal y hay casi paridad entre el número de mujeres y de hombres en libre designación, a pesar de que las mujeres en el grupo A1 representan el 41 % del total de efectivos de dicho grupo.

La tendencia opuesta se da en los 246 efectivos en libre designación del grupo C2, donde el techo de cristal se rompe en la mayoría de los departamentos ministeriales. La principal explicación está en que los puestos de libre designación del grupo C2 corresponden, en su mayoría, a secretarías, puesto tradicionalmente ocupado por mujeres y cuya tendencia observamos se mantiene en muchos departamentos.

#### *Distribución de altos cargos por sexo*

La presencia de la mujeres en los puestos de alto cargo es todavía una de las principales brechas de género detectadas cuando se analiza la situación de la mujer en la AGE, si bien esta desigualdad no está del todo ubicada en el marco de la Administración General del Estado sino en el del Gobierno y las decisiones que a nivel político se tomen por el partido que gobierne, en el nombramiento de estos puestos.

A enero de 2019 había un total de 425 altos cargos, de los cuales 131 están ocupados por mujeres, lo que corresponde al 31 % del total de altos cargos.

#### *Distribución de altos cargos por sexo y categoría de puesto*

|                                       | <b>T</b>   | <b>H</b>   | <b>M</b>   |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|
| MINISTROS/AS Y ASIMILADOS.            | 18         | 6          | 12         |
| SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS.          | 31         | 18         | 13         |
| SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS.       | 32         | 21         | 11         |
| SECRETARIOS GENERALES.                | 19         | 15         | 4          |
| DELGADOS DEL GOBIERNO.                | 19         | 10         | 9          |
| DIRECTORES/AS GENERALES Y ASIMILADOS. | 177        | 117        | 60         |
| EMBAJADORES/AS.                       | 129        | 107        | 22         |
| <b>TOTAL.</b>                         | <b>425</b> | <b>294</b> | <b>131</b> |

La presencia de mujeres en el cargo de Ministro/a o asimilado duplica la de hombres, lo que equivale al 67 % de mujeres, siendo España en la actualidad el país con mayor número de ministras a nivel internacional y también en la historia de nuestro país.

Las categorías con mayor número de altos cargos son la de Directores/as Generales, con 177 altos cargos y la de embajadores/as. En estos casos, el porcentaje de mujeres respecto de hombres que ocupan estos puestos es de un 34 % y un 17 % respectivamente. Es, por tanto, especialmente preocupante la situación detectada para la categoría de embajadores/as.

Por ministerios, se observa presencia equilibrada en el número de altos cargos de la mayoría de los ministerios. Sin embargo, hay Ministerios donde la presencia de mujeres en estos puestos es significativamente inferior. El único Ministerio donde existe una presencia significativamente mayor de mujeres en puestos de alto cargo es MPRCI, con un 70 % de mujeres en los 10 cargos que existen en este ministerio.

## Formación

### *Formación en igualdad y/o violencia de género*

De acuerdo a los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales para el seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (junio 2018), en la Administración General del Estado se imparte una media de 129 acciones formativas anuales en materia de igualdad y/o de violencia de género.

La duración media de estas formaciones es de 10 horas, lo que equivale a un total 1289 horas dedicadas de manera anual a formación en igualdad para el personal al servicio de la AGE. El 80 % de estas formaciones se realiza de manera presencial, y un 20 % en formato *online*.

Además, en el conjunto de los Ministerios se imparten, de media, 25 cursos o jornadas sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, con una participación media de 71 % de empleadas públicas y 29 % de empleados. Entre los Ministerios que imparten este tipo de formación, destacar el especial esfuerzo que hace el Ministerio de Defensa, con una media de 4 cursos al año.

Por su parte, de los más de 100 cursos que se realizan con carácter anual en materia de Recursos Humanos en el conjunto de la AGE, el 34 % incluye módulo de igualdad y el 26,5 % incluyen también un módulo u horas específicas para violencia de género.

Cabe destacar que, en el último trimestre de 2018 y por primera vez, la DGFP ha diseñado e impartido un itinerario específico en materia de igualdad, con dos cursos formativos de 15 h –nivel básico– y 25 h –nivel avanzado– con el fin de dotar al personal de la AGE de conocimientos y herramientas que les permitan integrar la perspectiva de género en su trabajo como gestores públicos, esta formación está especialmente dirigida a Unidades de Igualdad, gestores de recursos humanos y personal directivo.

Por otro lado, del total las acciones formativas que se imparten en la AGE de media al año, se hace la reserva de plaza de al menos un 40 % a las empleadas públicas que reúnen los requisitos para la formación. Conviene señalar que en algunos Departamentos Ministeriales no se hace necesaria la reserva del 50 % de las plazas de las formaciones a empleadas, bien el número de solicitudes recibidas, bien porque el porcentaje de mujeres seleccionadas tiende a ser superior al de hombres.

### **Formación para acceso a puestos predirectivos y directivos**

De acuerdo a los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales para el seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (junio 2018), en la Administración General del Estado se imparte una media de 67 acciones formativas anuales para el acceso a puestos directivos o predirectivos. El 26 % de estas formaciones se realiza en los diferentes Departamentos Ministeriales y el 74 % en entre el INAP y el ISM. El 46,2 % de los departamentos ministeriales realiza acciones formativas específicas para puestos predirectivos y directivos.

La participación es de una media de 25 alumnos, con un 56,3 % de mujeres y un 43,7 % de hombres. El número de participantes en los cursos de formación también ha aumentado con los años. La media de alumnos por formación ha sido de 22,3 para toda la AGE en 2016, y en 2017 ha sido de 26,2. En 2018 el promedio es todavía mayor, de 27 alumnos por acción formativa.

### **La conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad**

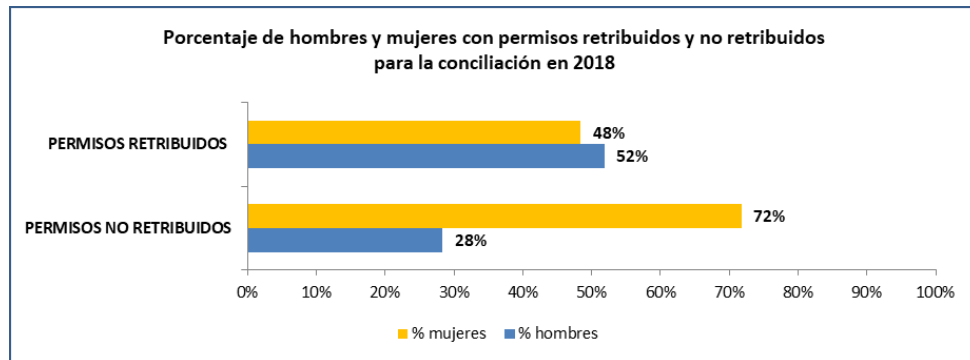
La Administración General del Estado ha hecho un importante esfuerzo en los últimos años en el impulso de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de que mejoren y se flexibilicen las condiciones de trabajo en busca de las máximas posibilidades de conciliación de los empleados y empleadas públicos. Ejemplos de ello son el Plan Concilia en 2005 o la Resolución de 12 de junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE, con novedosas medidas como la flexibilidad horaria para personal con menores de 12 años a cargo.

No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral todavía recae mayormente sobre las mujeres, lo que índice sobre la carrera profesional y retribuciones de las empleadas públicas. Por un lado, la necesidad de conciliar obstaculiza o limita sus posibilidades de formación y de promoción profesional, y por otro, impacta de forma directa en la retribución que perciben, ya que son ellas quienes trabajan con mayor frecuencia a jornada reducida, con contratos temporales (fijos discontinuos, temporales), interinidades y también son quienes suelen solicitar las excedencias por cuidado de familiares.

Es por ello que el impulso para revertir esta situación en el ámbito de la Administración General del Estado está en el fomento de la corresponsabilidad. La AGE, en esta línea, ha impulsado recientemente nuevas acciones a través de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y del Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equipara de forma progresiva el permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público.

Porcentaje de mujeres y de hombres a los que se concedieron en 2018 permisos retribuidos y no retribuidos relacionados con la conciliación.

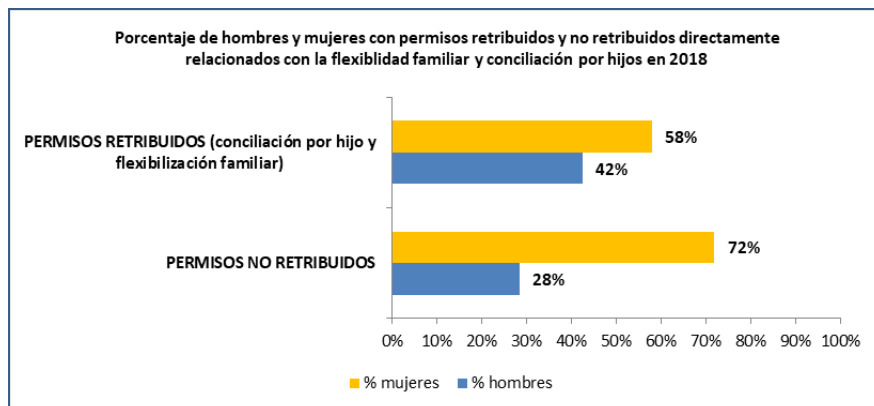
Del total de 15.184 permisos retribuidos concedidos en 2018 relacionados con la conciliación, el 52% fue a empleados públicos y el 48% restante a empleadas públicas.



Para los permisos no retribuidos, un total de 2.596 solicitudes concedidas el pasado año, el 72% correspondieron a mujeres y un 28% a hombres. En las siguientes tablas se pueden ver en detalle los permisos incluidos en cada categoría.

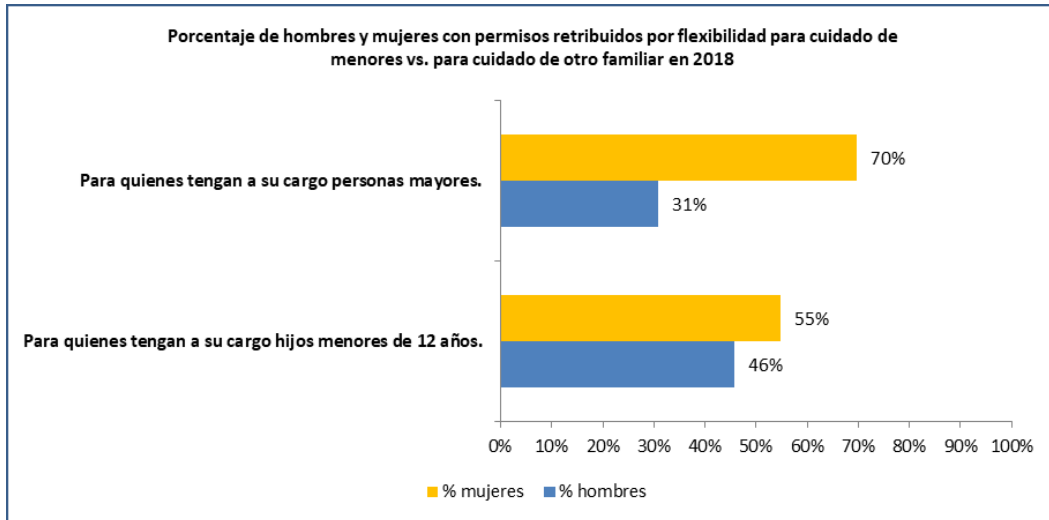
#### *Permisos relacionados con la necesidad continuada de conciliación familiar*

Cuando se excluye de los permisos retribuidos aquellos por embarazo, parto o adopción, y acotamos el cálculo a aquellos relacionados con la flexibilidad y la necesidad más continuada de conciliación familiar y profesional, los resultados difieren ligeramente.



### Distribución de permisos retribuidos por tipo de familiar y sexo

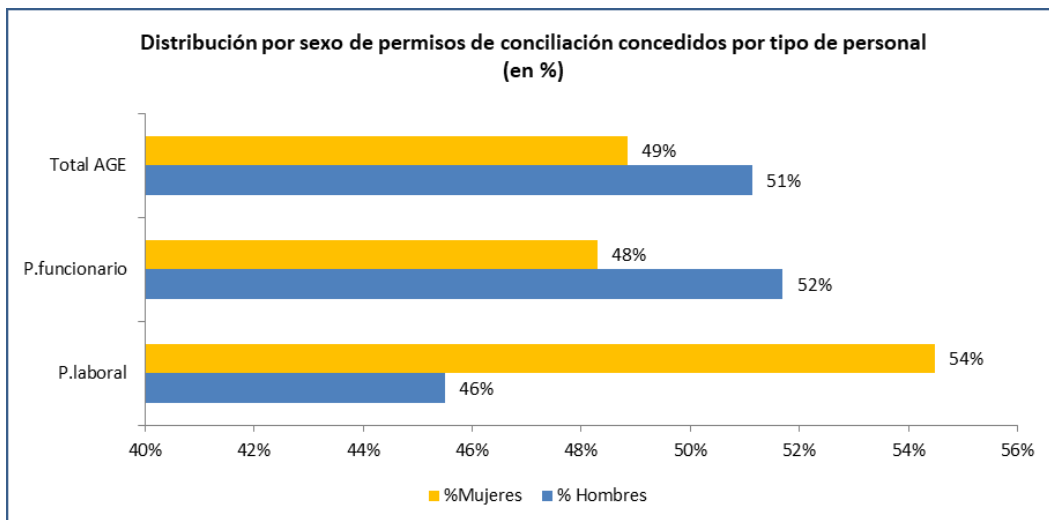
Una interesante observación, a partir de los datos de la tabla anterior, es la comparación entre las solicitudes de flexibilidad horaria por cuidado de menor a cargo o por otro familiar.



Los resultados ponen de relieve la existencia, todavía, de importantes estereotipos en relación con el cuidado de personas mayores (70% de las 994 solicitudes de 2018 se concedieron a empleadas públicas), si bien para el cuidado de menores a cargo parece que la corresponsabilidad tiende a equilibrarse, sobre todo cuando, como es este caso, no afecta a la retribución percibida. De los 3.403 permisos de este tipo concedidos, el 46% fue a hombres y 55% a mujeres.

### Porcentaje de mujeres y hombres a los que se han concedido permisos retribuidos y no retribuidos de conciliación en 2018 por departamento ministerial

En el segundo semestre de 2018 se concedieron un total de 7.276 permisos relacionados con la conciliación (retribuidos y no retribuidos), de los cuales el 49% se concedieron a empleadas públicas y un 51% a empleados. En el caso del personal funcionario, al que corresponde un total de 6.619 permisos concedidos, el porcentaje sube un punto para los hombres, con un 52% de ese total. En el caso del personal laboral se observa una tendencia contraria, con el 54% de los 656 permisos concedidos a mujeres.



### La brecha salarial de género

El análisis de la brecha salarial de género no ajustada en la Administración General del Estado no refleja la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

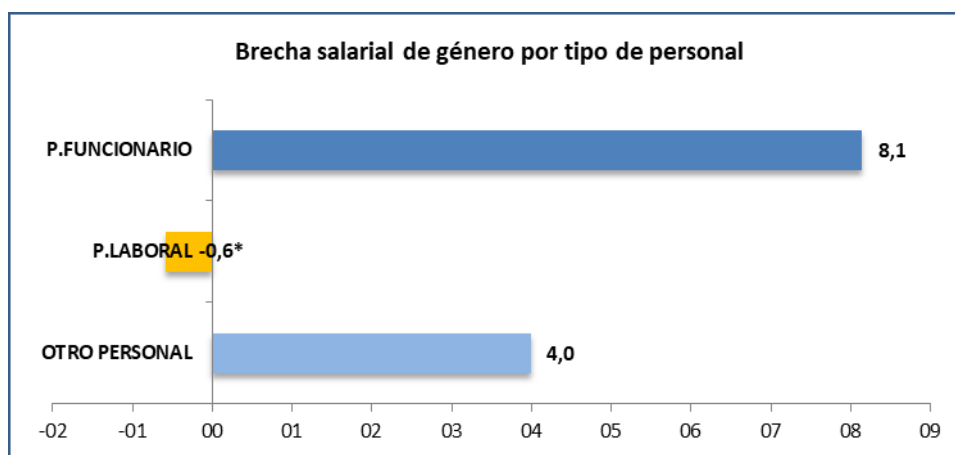
En julio de 2019, la DGFP ha realizado el Estudio sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado.

La brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2%, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33 € y de 17,39 € para las empleadas públicas.

Como muestra dicho estudio, la Administración General del Estado, por su propia idiosincrasia y características, tiene una brecha salarial de género muy inferior a la del sector público en general y también respecto del sector privado. Los datos de dicho trabajo muestran no obstante, que existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

#### Brecha salarial de género ajustada a tipo de personal

Por tipo de personal, la brecha salarial para cada grupo es la siguiente:



\* Brecha salarial de género en sentido inverso, de los hombres respecto de las mujeres.

La brecha salarial de género en el caso del personal funcionario alcanza el 8,1%, con un salario medio por hora de 20,06€ en el caso de los funcionarios y de 18,43€ para las funcionarias.

Para el personal laboral, la brecha salarial tiene una tendencia inversa, siendo las empleadas públicas las que ganan un 0,60% más que sus compañeros hombres, con un sueldo bruto medio por hora de 12,65€ para ellas y de 12,72€ para ellos.

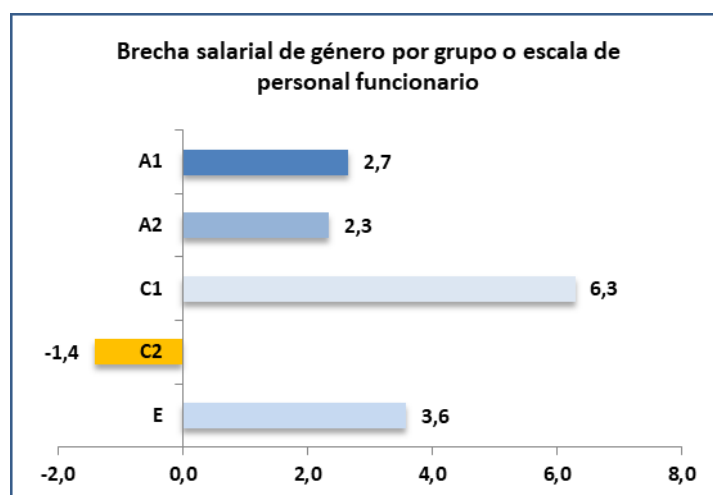
Entre el personal bajo la categoría de otro, existe una brecha salarial de género de un 4%. En este caso, la media de salario bruto/hora del conjunto de personal eventual, interino y con plazas no escalafonadas es de 15,62€ para los hombres y de 15€ para las mujeres.

La siguiente tabla resume los resultados detallados para la brecha salarial de género del total de la AGE por departamento ministerial.

|            | Efectivos |         |         |           |           | Sueldo bruto /hora |           | Brecha salarial |
|------------|-----------|---------|---------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------------|
|            | Total     | Hombres | Mujeres | % hombres | % mujeres | € hombres          | € mujeres | %               |
| MAEUEC.    | 2.740     | 1.459   | 1.281   | 53,20     | 46,80     | 22,6               | 19,6      | 13,2            |
| MJU.       | 2.122     | 910     | 1.212   | 42,90     | 57,10     | 21,2               | 18,8      | 11,4            |
| HACIENDA.  | 32.313    | 14.859  | 17.454  | 46,00     | 54,00     | 22,4               | 20,4      | 8,9             |
| MIR.       | 32.189    | 19.917  | 12.272  | 61,90     | 38,10     | 18,2               | 16,6      | 8,7             |
| MINECO.    | 5.109     | 2.139   | 2.970   | 41,90     | 58,10     | 18,3               | 17        | 7,4             |
| MFO.       | 5.114     | 3.133   | 1.981   | 61,30     | 38,70     | 19,2               | 17,8      | 7,1             |
| MSCBS.     | 4.144     | 1.073   | 3.071   | 25,90     | 74,10     | 17,4               | 16,2      | 7,1             |
| MCIU.      | 9.334     | 4.804   | 4.530   | 51,50     | 48,50     | 21,6               | 20,2      | 6,7             |
| MINCOTUR.  | 2.379     | 978     | 1.401   | 41,10     | 58,90     | 21,7               | 20,3      | 6,3             |
| MCD.       | 3.046     | 1.139   | 1.907   | 37,40     | 62,60     | 17,3               | 16,4      | 5,3             |
| MEFP.      | 1.166     | 454     | 712     | 38,90     | 61,10     | 18,4               | 17,4      | 5,1             |
| MITRAMISS. | 38.089    | 15.056  | 23.033  | 39,50     | 60,50     | 16,3               | 15,8      | 2,9             |
| MPTFP.     | 7.971     | 3.466   | 4.505   | 43,50     | 56,50     | 17,6               | 17,2      | 1,9             |
| MPRCI.     | 2.072     | 1.009   | 1.063   | 48,70     | 51,30     | 18,2               | 18        | 0,9             |
| MDE.       | 15.502    | 9.046   | 6.456   | 58,40     | 41,60     | 13,3               | 13,4      | -0,2            |
| MAPA.      | 1.868     | 778     | 1.090   | 41,60     | 58,40     | 20,5               | 20,6      | -0,6            |
| MITECO.    | 7.651     | 5.144   | 2.507   | 67,20     | 32,80     | 16,8               | 17,8      | -5,6            |

#### Brecha ajustada a grupo o escala de personal funcionario

Por grupo o escala, la mayor brecha salarial de género se da en el grupo C1, con un 6,3%. Este grupo es, a su vez, el grupo más numeroso de toda la AGE, con 52.553 efectivos (55,6% de hombres y 44,4% de mujeres). Los grupos A1 y A2 registran una brecha de 2,7% y 2,3% respectivamente. En el caso del grupo A1, la media de salario bruto para los hombres alcanza 30,40 €/hora y el de las mujeres 29,59 €/hora. Para el grupo A2 estas cantidades son de 23,26 € y 22,71 € respectivamente. La brecha salarial de grupo C2, el segundo mayor en número, es inversa, es decir, la media de salario bruto/hora de las mujeres es mayor que la de los hombres, lo que se traduce en una brecha salarial de 1,4% a favor de ellas.

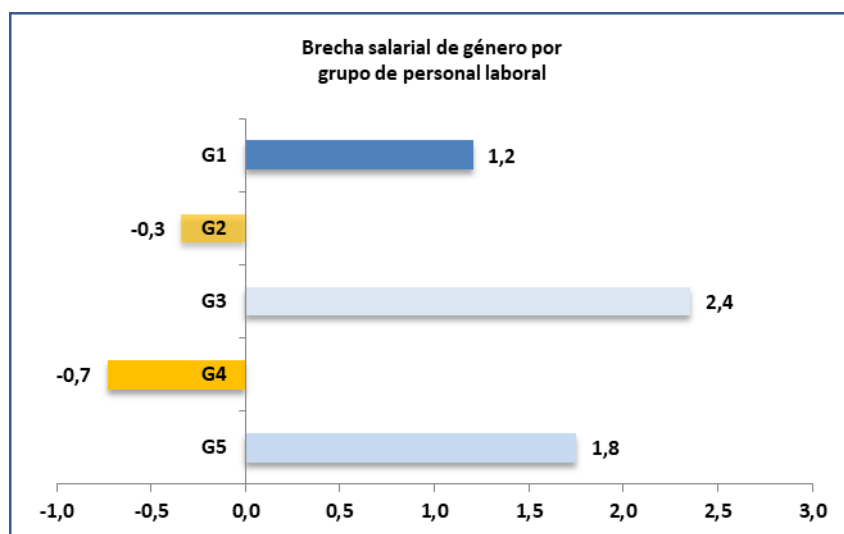




Los departamentos ministeriales que registran una mayor brecha entre su personal funcionario son MFO, MJU y MAEUEC. Y entre los ministerios con una menor brecha se sitúan MSCBS, MITRAMISS y MAPA.

#### *Brecha ajustada a grupo de personal laboral*

El grupo con mayor número de efectivos es precisamente donde la brecha salarial es mayor, 2,4 % a favor de los hombres. El siguiente grupo más numeroso, el grupo 4, muestra una brecha inversa, de 0,4 % a favor de las mujeres. El grupo 5 registra una brecha de 1,8 %. Los grupos 1 y 2 registran una brecha de 1,2 y -0,3 respectivamente.



El estudio de la brecha salarial por género para el personal laboral exclusivamente arroja datos muy distintos tanto de los obtenidos para personal funcionario como para el conjunto de la AGE. En el caso del personal laboral, departamentos ministeriales con importantes brechas son MJU y MAPA, por encima de 5 % en ambos casos. En MJU, por ejemplo, el salario medio para los hombres es de 11,62€ y de 10,77€ para las mujeres, no obstante la muestra para estos resultados es sólo de 119 efectivos, dato que ha de tenerse en cuenta en la interpretación de la brecha. Similar circunstancia se da en el MAPA, con 222 efectivos. La mayoría de los DM se mantienen entre el 4.5 y el 2. En el extremo inverso se encuentran MITRAMISS, HACIENDA y MAEUEC, departamentos con 3.028, 1299 y 233 efectivos respectivamente, donde el salario bruto hora de las mujeres está entre 12,97 (MITRAMISS) y 14,63€ (MAEUEC).

Los resultados expuestos pueden orientar el diseño e implementación de medidas efectivas para abordar las desigualdades encontradas. Es clave el impulso de acciones que rompan el techo de cristal y faciliten la promoción profesional, y también aquellas que fomenten una mayor corresponsabilidad y conciliación para el desarrollo profesional pleno de todo el personal al servicio de la AGE.

Todo ello sin olvidar que las diferencias entre departamentos ministeriales pueden venir determinadas, en mayor o menor medida, por algunos de los factores mencionados. Es por ello que las características, circunstancias y dinámicas propias de los distintos departamentos deben tenerse en cuenta al definir medidas para erradicar la brecha salarial de género en el ámbito de la Administración General del Estado.

### 3. EJES Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE

Los extensos antecedentes expuestos ponen claramente de relieve que el III Plan de Igualdad se funda en sólidos datos resultado de un amplio análisis de la realidad de las mujeres empleadas al servicio de la AGE y Organismos vinculados. Asimismo, la ejecución

y resultados obtenidos de la evaluación del II Plan aportan una experiencia más que notable en el desarrollo y ejecución de medidas y actuaciones en materia de igualdad, los resultados obtenidos y los espacios que están todavía pendientes de abordar de manera contundente para alcanzar un nivel superior que coloque a la organización del empleo del personal al servicio de la Administración del Estado a la cabeza de los países más desarrollados a nivel mundial.

La elaboración y formulación del III Plan se enmarca en la observancia de la normativa, estrategias y planes de acción europeos y de Naciones Unidas en materia de igualdad de género. Así mismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En base al análisis del estado de situación, para el logro de los retos y fines descritos, el Plan se articula en seis ejes de actuación donde se desarrollan medidas consolidadas aún necesarias para seguir consolidando y reforzando el buen trabajo de los planes anteriores, y otras medidas más avanzadas y pioneras que a su vez establecen nuevos ámbitos de actuación para la obtención de la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

En cuanto su estructura, el III Plan conserva la estructura de los anteriores, para cada Eje se definen un conjunto de medidas y actuaciones a ejecutar para alcanzar los objetivos. La composición de los ejes del Plan es el siguiente:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

El Eje 1: «Medidas instrumentales para la transformación organizacional» es uno de los más innovadores y disruptivos dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre las medidas destacar: el fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad como forma de incorporar el desarrollo de la igualdad de género de manera homogénea en la AGE; la inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos; y el uso eficiente de los fondos públicos a través de la inclusión de cláusulas para el cumplimiento del principio de igualdad de género en materia de contratación pública y en las convocatorias de ayudas en competencia competitiva, así como el desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo que haga de la AGE, un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.

El Eje 2: «Sensibilización, Formación y Capacitación», supone el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo a todos los niveles a través del diseño de un plan de formación, el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar fundamental de actuación en la Administración General del Estado.

El Eje 3: «Condiciones de trabajo y desarrollo personal» tiene como fin el de captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la AGE según el estudio realizado en 2020.

El Eje 4: «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar» pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad.

El Eje 5: «Violencia contra las mujeres», consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a nuestras empleadas públicas y a aquellas víctimas con las que puedan entrar en contacto.

El Eje 6: «Interseccionalidad y situaciones de especial protección» incorpora por, primera vez, una diferente propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE.

Un elemento esencial y novedoso del III Plan respecto del anterior y que le permitirá, sin duda, convertirse en herramienta de cambio real en el objetivo de la igualdad de género en la AGE, es la incorporación de indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas. Los primeros son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas, mientras que los indicadores de impacto permitirán constatar el grado en el que las actuaciones propuestas, reducen las brechas de género detectadas.

La definición de los indicadores de impacto no es una tarea fácil, por este motivo, y aunque en cada medida se han señalado indicadores de ejecución y de impacto, en función de la naturaleza e implementación de cada medida, en la Comisión de Seguimiento del Plan se podrán modificar, o incluir en su caso, si fuera necesario y así se justificara, nuevos indicadores, así como su periodicidad, que permitan medir la consecución de los objetivos propuestos en cada actuación.

### III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE



#### Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

- 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.
- 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.
- 1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización.

#### Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

- 2.1 Sensibilización e información.
- 2.2 Formación y Capacitación:
  - Establecimiento de un Plan de Formación.
  - Formación en Igualdad de género.
  - Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación.

#### Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

- 3.1 Acceso al empleo y captación del talento.
- 3.2 Desarrollo de carrera profesional.
- 3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

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

#### Eje 5. Violencia contra las mujeres.

#### Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

- 6.1 Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE.
- 6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.

Las medidas previstas en el Plan serán ejecutadas por los Departamentos y Organismos responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio.

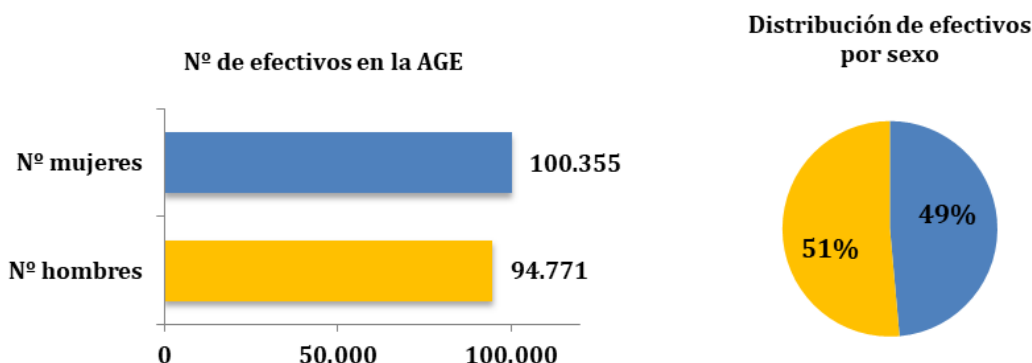
Los Departamentos que participan en el desarrollo de este Plan deberán incluir su financiación dentro de los créditos que se les asignen en el Presupuesto durante la vigencia del Plan (legislatura), y en todo caso, su ejecución estará condicionada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que su desarrollo queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y al cumplimiento de dichos objetivos.

## 3.1 Descripción de las medidas por ejes

## Eje 1. Medidas Instrumentales para la transformación organizativa



Como se ha puesto de manifiesto, en el ámbito de la Administración General del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4%) y 94.771 son hombres (48,6%).



El mayor número de efectivos que conforman la AGE es personal funcionario (138.476), lo que equivale a un 70,9% del total de efectivo; seguido de personal laboral (51.827) que corresponde a un 26,6% del personal total, y de un grupo más reducido bajo la categoría de otro personal, formado por 4.823 efectivos, que representan el 2,5% del total de efectivos de la AGE.

|                                    | Total          | N.º hombres   | N.º mujeres    | % hombres   | % mujeres   |
|------------------------------------|----------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| PERSONAL FUNCIONARIO.              | 138.476        | 66.115        | 72.361         | 47,7        | 52,3        |
| PERSONAL LABORAL.                  | 51.827         | 27.027        | 24.800         | 52,1        | 47,9        |
| Personal laboral fijo.             | 43.206         | 23.360        | 19.846         | 54,1        | 45,9        |
| Personal laboral temporal.         | 8.559          | 3.656         | 4.903          | 42,7        | 57,3        |
| Personal laboral fijo discontinuo. | 62             | 11            | 51             | 17,7        | 82,3        |
| OTRO PERSONAL.                     | 4.823          | 1.629         | 3.194          | 33,8        | 66,2        |
| Personal eventual.                 | 693            | 317           | 376            | 45,7        | 54,3        |
| Personal funcionario interino.     | 4.030          | 1.252         | 2.778          | 31,1        | 68,9        |
| Personal plazas no escalafonadas.  | 96             | 57            | 39             | 59,4        | 40,6        |
| Personal vario.                    | 4              | 3             | 1              | 75,0        | 25,0        |
| <b>TOTAL.</b>                      | <b>195.126</b> | <b>94.771</b> | <b>100.355</b> | <b>48,6</b> | <b>51,4</b> |

La presencia de mujeres y hombres es equilibrada en todas las categorías, aunque ligeramente superior al equilibrio 40-60 a favor de las mujeres en el caso de las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social con el mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres (61,8%) y una diferencia de hasta 6.000 empleadas públicas más que empleados. El porcentaje de mujeres es también ligeramente superior entre los organismos autónomos (52%) y otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE (53%), en estos casos la diferencia en número de efectivos está en torno a 2.000 mujeres más.

La representación de mujeres respecto de hombres es, sin embargo, inferior en los ministerios (48,5%), que es precisamente donde mayor número de efectivos hay (93.058), lo que equivale a casi 3.000 mujeres menos que hombres trabajando al servicio de los ministerios.

### **Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo**

La Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre establece, en su artículo 67 establece que «las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo». Asimismo, en su Disposición final sexta se manifiesta que dicho protocolo ha de tener rango de Real Decreto, estableciéndose un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para su aprobación.

Dicho protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo se negoció con las organizaciones sindicales durante 2011 y, como resultado de dichas negociaciones, en el BOE de 8 de agosto de 2011 se publicó la Resolución de 28 de julio de 2011, de la entonces Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobaba y publicaba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Desde entonces, todos los Departamentos Ministeriales y más de 35 organismos han hecho suyo el texto que se negoció, adaptándolo específicamente a sus respectivas organizaciones cuando fuera necesario.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el 11 de marzo de 2014 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, por la que se estimó el recurso interpuesto por Unión Sindical Obrera (USO) contra la actuación material en vía de hecho llevada a cabo consistente en su exclusión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE) en las reuniones de 20 y 22 de abril de 2010 y ulteriores, así como la desestimación presunta de su petición para formar parte del Acuerdo de Medidas para el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la MGNAGE y contra los Acuerdos de 27 de julio de 2011 de la MGNAGE en lo que se incluía la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de género en la AGE.



## Medidas EJE I. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

| III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO   |  |
|--|--|
| EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa                     |  |
| <b>1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización de estudios semestrales y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.</li> <li>2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE</li> <li>3. Creación de un Distintivo “igualdad en el empleo público” para la AGE.</li> <li>4. Establecer un Índice de Igualdad de Género en la AGE</li> <li>5. Realización de las actividades</li> </ol>   |
| <b>1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género</b>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización y de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados</li> <li>7. Creación de un espacio de ‘Igualdad de género en la AGE’ en el portal FUNCIONA</li> <li>8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas</li> </ol>  |
| <b>1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Elaboración de un nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto</li> <li>10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.</li> <li>11. Elaborar Instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género (requisitos y criterios de género básicos y avanzados) en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.</li> <li>12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado</li> <li>13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios</li> <li>14. Desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo</li> </ol> |







|  |  |
|--|--|
|  | <p>15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE</p>                         |
|  | <p>16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento</p> |



## FICHAS DE LAS MEDIDAS



| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE a través de la obtención de datos, procesamiento de los mismos elaboración y difusión de estadísticas, estudios y diagnósticos desde una perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito de la AGE.</p> <p>En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.</p>   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Publicaciones periódicas de informes estadístico del Registro Central de Personal, con los datos desagregados por sexo, de todos los ámbitos y niveles de la AGE, por Departamento Ministerial, incluyendo consejos y órganos de dirección</p> <p>Estudio y diagnósticos desde una perspectiva de género en materias y temas relativos a la AGE a determinar y programar durante la vigencia del Plan. Se considera necesarios los siguientes estudios: los expedientes disciplinarios; las solicitudes de compatibilidad; las condiciones de trabajo desarrollado en modalidad no presencial; los estereotipos de género y sesgos inconscientes en el ámbito laboral en situaciones tales como la reincorporación a puestos de trabajo (nacimiento); excedencias y permisos (retribuidos y no retribuidos).</p>   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de estadísticas publicadas por los Departamentos Ministeriales.</li> <li>- Número de estudios y diagnósticos elaborados y difundidos cada año, por materias.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de difusión alcanzado y medido a través de toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal de la AGE.</li> <li>- Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Los indicadores propuestos responden al objetivo de la medida de “conocer, informar y divulgar la situación de igualdad en la AGE”. Por tanto para analizar si se ha conseguido el objetivo hay que ver en qué medida las actividades realizadas (estudios y estadísticas) han contribuido a tener mayor difusión y conocimiento entre el personal de la AGE de estos estudios. La fuente de información sería la encuesta anual sobre igualdad en la AGE con preguntas específicas sobre las actividades de esta medida.</p> <p>En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.</p> <p>La recopilación de datos para el análisis, la elaboración del estudio o del diagnóstico y su difusión se realizará por los Departamentos Ministeriales., organismos y entidades públicas competentes en función de la materia, todo sobre la base del principio de colaboración institucional</p> |   |





| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente en los Departamentos Ministeriales y Organismos vinculados para detectar las áreas a mejorar.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Elaboración de una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal de AGE. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - % de DM y organismos participantes en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos   |   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida sirve también como herramienta de seguimiento de otras medidas. En la definición de los contenidos de la encuesta anual se introducirían preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta fuera la fuente de información de varios de estos indicadores. En el caso de algunos indicadores que sea necesario tomar información de un colectivo concreto dentro de la AGE habría que diseñar una encuesta <i>ad hoc</i> . |   |



| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Creación de un Distintivo “Igualdad en el Empleo Público” para la AGE</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Distinguir y reconocer la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas mediante la creación del distintivo “Igualdad en el Empleo Público”  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | La creación y otorgamiento de un <b>distintivo “Igualdad en el Empleo Público”</b> como sinónimo de calidad en la gestión de la política de RR.HH con perspectiva de género que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | InMujer / DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Se ha puesto en marcha y difundido el procedimiento para solicitar el distintivo (SÍ/NO)  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de la AGE</li> <li>- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de las administraciones públicas.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Esta medida se complementará con su promoción y difusión en las actividades del eje 2 sobre sensibilización, formación y capacitación que correspondan.</p> <p>Ejecución completa de la medida 49 planteada en el II Plan de la AGE con un Distintivo como reconocimiento de la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas. Asimismo, servirá de incentivo.</p>  |   |

| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>4. Establecer un índice de Igualdad de Género en la AGE</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>La definición de un índice compuesto por una serie de indicadores individuales sobre el nivel cumplimiento de la normativa de igualdad en materias tales como recursos humanos y otros recursos, a nivel interno de cada departamento ministerial (protocolos, web, comisiones, etc.) a fin de determinar el nivel o grado de cumplimiento en cada departamento y organismos vinculados o dependientes .</p> <p>Con esta medida se pretende estimular los avances en la ejecución de la política de igualdad a través de una sana competencia, que resultará en la obtención del distintivo de igualdad de género en el ámbito de la AGE.</p> |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>La creación de un indicador sintético a partir de una serie de indicadores individuales, sobre el nivel de igualdad en los DM y en sus organismos vinculados, que se integran en una única medida de escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total.</p> <p>Se basa en el método de 10 pasos para la creación de indicadores compuestos desarrollado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Nardo et al., 2008).</p>  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | InMujer / DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición Indicadores individuales</li> <li>- Definición del índice de Igualdad y metodología de cálculo</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos Ministeriales en los que se aplica el índice de Igualdad (en absoluto y porcentaje) anual</li> <li>- Mejora progresiva bienal de los DM y sus organismos en el índice</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Al igual que existe el “Índice de Igualdad de Género en el UE” que permite conocer el nivel de igualdad en el conjunto de la UE y en cada país de manera individual, esto se puede trasladar a la AGE y a sus diferentes DM.   |   |

| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Realización de las actividades.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Prever la realización de evaluaciones del III Plan bajo la premisa de “Medir para mejorar” lo que además permitirá seguir la senda de la toma de decisiones basadas en la evidencia y la rendición de cuentas. Las actividades de evaluación permitirán identificar qué aspectos puedan incidir en su puesta en práctica y en el posible logro de sus resultados, medir dichos resultados y los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, la evaluación del Plan.</p> <p>Algunas de las actividades serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captura de la información en la línea de base (antes del inicio de la ejecución del Plan) que permita a posteriori analizar tanto el grado de consecución de los objetivos, como de los resultados y efectos del III Plan.</li> <li>- Diseñar y poner en marcha un sistema de seguimiento que incorpore algunos indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan.</li> <li>- Realización de una evaluación intermedia y una evaluación ex post para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas del plan y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del III Plan a efectos de su rediseño, si es necesario.</li> </ul> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del sistema de información y seguimiento con la incorporación de la línea de base.</li> <li>- Diseño del sistema de indicadores del Plan.</li> <li>- Realización de la evaluación intermedia.</li> <li>- Realización de la evaluación ex post.</li> <li>- Publicación de los resultados de las evaluaciones.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones.</li> <li>- Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Asegurar el desarrollo del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad (UUII) de la Administración General del Estado y avanzar sobre el mismo con el fin de fortalecer el funcionamiento de las UUII, mediante estructuras sólidas y transversales, dedicación exclusiva del personal responsable y equipo adscrito, mejora de la coordinación “intraministerial” en esta materia y el apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación entre las mismas.</p> <p>Que las UUII constituyan un mínimo común denominador, como unidad estructural con autonomía funcional y de gestión en todos los Ministerios y sus organismos públicos vinculados o dependientes (OOPP), dotándolas de equipo y rango suficiente para acometer sus funciones sin que ningún Departamento pueda quedarse atrás.</p> <p>Visibilidad, análisis impacto del trabajo UUII e impacto sobre el desempeño sobre las tareas del DM, poniendo en valor su trabajo y detectando carencias y necesidades a cubrir.</p> <p>Evaluación y puesta en valor del funcionamiento y valor añadido de las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.</p>  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Refuerzo estructural: Establecimiento de cada UI como Subdirección General con dotación presupuestaria y con una estructura orgánica mínima común en la RPT y en el Real Decreto de estructura orgánica básica del Departamento Ministerial (DM).</p> <p>Asimismo, se especificará en la descripción de puestos vacantes redistribuidos o en la modificación de RPT correspondiente, el grado de dedicación exclusiva al área de igualdad tanto de la persona responsable (nivel 30) como de su equipo y su autonomía de funcionamiento.</p> <p>En el caso de los OOPP, se darán las directrices comunes respecto a cuál debe ser la estructura orgánica básica en función del tamaño del organismo, garantizando en cualquier caso que en todos los organismos la persona responsable de la UI tenga un nivel 28 y que cada organismo realice las adaptaciones necesarias actualizando su RPT y Estatutos en lo que corresponda.</p> <p>Mejora de la coordinación “intraministerial” en materia de igualdad: reconocimiento de las UUII como unidades transversales en el DM que actúan con autonomía. Visibilidad y análisis del impacto del trabajo de las unidades de igualdad sobre el desarrollo de las competencias de los diferentes departamentos de cada ministerio, así como el impacto sobre el desempeño de éstas.</p> <p>Para ello, deben velar por el cumplimiento en todo el DM del principio de igualdad y la incorporación adecuada de la transversalidad de género en las actividades de todos los centros directivos del DM (gabinetes, RRHH, Subdirecciones Generales, etc.) y coordinar en esta materia a las UUII de los OOPP dependientes o adscritos, en su caso.</p> <p>Apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII, en desarrollo de los artículos 5 y 6, y del apartado 3 de la disposición adicional única del RD 259/2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar guías metodológicas uniformes e instrucciones concretas, en la emisión de informes requeridos en los apartados 2 y 3 del Art.6, incluida la coordinación de su periodicidad que quedará reflejada en el Plan de Trabajo Anual que debe elaborar InMujer en colaboración con Función Pública (Art.6.1).</li> </ul> |   |



|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar protocolo de actuación entre DGFP e InMujer para el seguimiento de las UI y establecer instrucciones sobre: elaboración de informes anuales; planes de formación en igualdad (Art.5.1); desarrollo de la aplicación informática sobre políticas públicas de igualdad; convocatoria de reuniones periódicas en plenarios y grupos de trabajo que también faciliten el intercambio y la transferencia de experiencias (Art. 5.2).</li> <li>- Crear una aplicación informática en la Secretaría de Estado de Igualdad a la que tendrán acceso todas las Unidades de Igualdad (apartado 3 de la disposición adicional única).</li> </ul>   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Hacienda.  |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades de Igualdad creadas( en número y porcentaje) y desagregado por AGE y OOPP</li> <li>- Número de puestos creados en cada UI y en el total de UUII del DM y de OOPP</li> <li>- Puesta en marcha de la aplicación informática de la disposición adicional única del RD.</li> <li>- Número de reuniones de las UUII convocadas por FP e IMIO.</li> <li>- Número de instrucciones de funcionamiento elaboradas por FP e IMIO.</li> </ul>  |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de menciones a Unidades de Igualdad en los Reales Decretos de estructura orgánica de los Departamentos Ministeriales y en los Estatutos de los OOPP y Porcentaje sobre el total.</li> <li>- Indicador de impacto respecto de las UUII sería su actividad anual: Número anual de Informes, estudios, acciones de las Unidades de Igualdad (evolución anual)</li> </ul>   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Es una medida que avanza en la aplicación y desarrollo del <a href="#">Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado</a> que se aprobó para dar cumplimiento a la medida 51 del II PIAGE.</p> <p>Asimismo, la aplicación informática a la que se refiere el apartado 3 de la disposición adicional única del mencionado RD 259/2019, guarda también relación con la medida 52 del III PI AGE pendiente de desarrollar, para la que hemos propuesto una medida específica (Aportación de un espacio de igualdad de género en la AGE que compagine las dimensiones departamental e interdepartamental) que será complementaria a esta. No se solapan porque aquella estará alojada en FUNCIONA y estará fundamentalmente destinada a todo el personal de la AGE, mientras que la aplicación informática mencionada en la presente medida se enfoca a las propias UUII (para facilitar su coordinación, foro de debate, etc.) y se alojará en el espacio intranet de InMujer.</p> <p>Finalmente hay que destacar que para la adecuada ejecución de esta medida en todo lo relativo a coordinación de las UUII es también fundamental el refuerzo necesario de los recursos humanos y materiales en DGFP e InMujer que desde este mismo Eje 2 proponemos en la medida de creación de una estructura orgánica permanente en la Dirección General de la Función Pública y en el Instituto de la Mujer para la aplicación y seguimiento del III Plan de Igualdad.</p> |



| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Creación de un espacio de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Proporcionar, en el Portal FUNCIONA, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal de la AGE, al tiempo que un núcleo de conocimiento compartido que aporte unas bases de trabajo homogéneas para todas las Unidades de Igualdad ministeriales en su labor y funciones.</p>   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Este espacio común constituirá un canal de comunicación hacia todo el personal de la AGE, y también a nivel departamental, hacia el personal de cada ministerio u organismo con sus especificidades, permitiendo el mejor aprovechamiento de la experiencia y buenas prácticas acumuladas con la puesta en práctica de las medidas y actuaciones de los anteriores Planes de igualdad de la AGE de una forma homogénea.</p> <p>La medida requerirá pues trabajar en varias dimensiones o planos coordinados: la primera, una dimensión interdepartamental con acceso libre a todo el personal de la AGE, una segunda, específica de cada departamento y sus particularidades, y una tercera, que constituye un elemento común a las dos, que será el Mapa de "quién es quién" en Igualdad, es decir, aportará una relación de responsables de Igualdad en la AGE por institución u organismo y sus competencias.</p> <p>Con respecto a la primera dimensión del espacio de igualdad: el Portal FUNCIONA, proporcionará información y un espacio para consultas sobre aspectos generales y novedades en materia de igualdad que puedan afectar a todos los Ministerios y a todo el personal, con estadísticas, recursos y material, información sobre formación y capacitación, incluyendo información de relevancia general a todo el personal, como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo etc. Contendrá un buzón de sugerencias interdepartamentales y servirá de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.</p> <p>La segunda dimensión, reflejará la especificidad de cada Ministerio y su personal, y preferiblemente, adoptará la forma de una página informativa en LA INTRANET DE CADA DEPARTAMENTO. Cada ministerio aportará contenidos específicos propios de su entorno ministerial, que estarán coordinados para evitar duplicidad entre contenidos del FUNCIONA y su INTRANET. Para ello se definirá una estructura mínima aconsejable para una intranet departamental, que será ampliada y adaptada a cada Ministerio, en sus especificidades. Contendrá un buzón de sugerencias departamentales y servirá de foro de debate departamental e intercambio de publicaciones y experiencias, coordinados desde la UI departamental.</p> <p>La tercera dimensión, el Mapa de responsables de Igualdad en la AGE, aporta esa visión global de todas las instituciones que participan en la implantación de la Igualdad; desde su etapa de planificación hasta la de ejecución y resultados, en la AGE, con sus departamentos responsables, competencias en igualdad, y actualización de los datos de los puntos focales de todos los Ministerios, Organismos, que cooperan en los distintos campos de planificación, descripción de medidas y coordinación administrativa, aportando la relación de interrelaciones y contactos de igualdad de todos los ministerios.</p> <p>Para su puesta en práctica, las Unidades de Igualdad junto con MPTFP e InMujer se reunirán para concretar los contenidos genéricos y aproximación de los específicos, para evitar redundancia entre contenidos. Sobre lo anterior, se proporcionará en breve plazo, una guía orientativa a todas las Unidades de Igualdad y centros directivos de los DM y sus organismos públicos, en los que se identificarán puntos focales responsables de aportar contenidos.</p> |   |



|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <p>Las Unidades de Igualdad junto con responsables de MPTFP e InMujer, y responsables de contenidos sobre el Portal FUNCIONA, se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación interministerial de la estructura y contenidos del espacio de igualdad a los distintos Portal FUNCIONA e INTRANET del DM, que se reunirá al menos dos veces al año a fin de optimizar su armonización y actualización de contenidos</p> <p>A fin de asegurar la adaptación técnica y subjetiva de los contenidos de las Intranet y Portal FUNCIONA, el Grupo de trabajo impartirá una guía orientativa para la Intranet departamental, y unas instrucciones para armonización de los procedimientos de comunicación de la información que se determine para difundir a través del Portal FUNCIONA aquella información que se estipule de interés.</p> <p>Cada Unidad de Igualdad estará obligada a comunicar la información sobre la estructura y responsables, así como su variación, y ubicación de dichas Unidades dentro de la estructura, a fin de mantener actualizado el mapa de responsables.</p> |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMUJER  |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos o Unidades (en número y porcentaje) que disponen de espacio web o intranet</li> <li>- Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de igualdad de Género departamental (SÍ/NO).</li> <li>- Puesta en marcha y actualización regular en el Portal FUNCIONA de una página de igualdad de género. (SI/NO)</li> <li>- Número de reuniones anuales del grupo de coordinación.</li> </ul>  |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias, etc.</li> <li>- Centros Directivos (en número y porcentaje) que tienen, incorporan, actualizan contenido en el espacio web o intranet departamental.</li> <li>- Grado de conocimiento y utilización por parte del personal público de los espacios de igualdad de género (FUNCIONA, intranets y del mapa de responsables de igualdad) desagregado según variables de interés, tales como sexo, DM, etc.</li> </ul>  |





| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegada</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Impulsar la creación, el establecimiento y funcionamiento efectivo de las Comisiones Delegadas de Igualdad.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>El II Plan de Igualdad preveía como medida reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.</p> <p>En este sentido, la primera acción es revisar la efectiva constitución de las Comisiones Delegadas de Igualdad en todos los Departamentos Ministeriales.</p> <p>Asimismo, se propone la elaboración de unas orientaciones/guía o instrucciones de funcionamiento de estas Comisiones de forma que se refuerce su presencia en los Ministerios con reuniones de seguimiento periódicas (trimestrales o al menos semestrales) y siempre que surjan cuestiones de igualdad en el seno del Departamento.</p> <p>De esta forma se pretende reforzar su papel como elemento de dialogo social fundamental en materia de igualdad en la AGE en dos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Órgano de impulso y seguimiento de cuestiones relativas a la igualdad en el seno del Ministerio</li> <li>- Órgano impulsor de propuestas y medidas en materia de igualdad para su elevación a la Comisión Técnica de Igualdad, de forma que al menos una vez al año se haga una reunión de seguimiento donde se pongan en común las propuestas y conclusiones de todas las Comisiones.</li> </ul> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP y Dptos. Ministeriales.  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de Comisiones Delegadas constituidas formalmente.</li> <li>- Número de reuniones anuales mantenidas por las Comisiones en cada Ministerio.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisiones constituidas: Que en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Plan todas las Comisiones Delegadas de Igualdad estén constituidas.</li> <li>- Instrucciones/guías de funcionamiento elaboradas: Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan se hayan elaborado las instrucciones o guía de funcionamiento de estas Comisiones.</li> <li>- Número de reuniones anuales de las Comisiones: Que, una vez elaborada la guía de funcionamiento, y en el plazo de un año, todas las Comisiones se hayan reunido el número de veces que establezca la misma</li> <li>- Número anual de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por las Comisiones Delegadas de Igualdad (medición anual)</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>9. Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Elaborar el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE como criterio homogéneo que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.</p> <p>Elevación al Consejo de Ministros para su aprobación y publicación como Real Decreto del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la AGE negociado en la Mesa General de Negociación de la AGE</p>  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Elaboración y negociación en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de la AGE, de un nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo como paso previo y necesario para su elevación a Real Decreto.</p> <p>Es necesario dicha elaboración dado que el 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo</p> <p>Aprobación del Real Decreto del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Política Territorial y Función Pública.  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del Protocolo como Acuerdo de Mesa General de la AGE</li> <li>- Publicación del Real Decreto</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha seguido el Protocolo establecido en el RD.</li> <li>- Número empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo establecido en el RD</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Durante 2011 se negoció con las OOSS el actual Protocolo, que se publicó a través de una Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para 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 esta cuestión. El 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, por la que se estimó el recurso interpuesto por USO, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo</p>   |   |


| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte de la AGE, eliminando la actual disparidad de criterios respecto a la inclusión o no de cláusulas que benefician el cumplimiento de la igualdad.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Desde la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado y demás órganos competentes en Ministerios y organismos públicos, se dictarán criterios uniformes y cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de Igualdad y que deberán incluirse en los pliegos de las contrataciones sujetas a informe preceptivo del órgano competente.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Abogacía General del Estado, Abogacías del Estado en los Ministerios y organismos públicos para su aprobación y cumplimiento.<br>Subsecretarías y Unidades de Igualdad para su difusión en los órganos de contratación y órganos directivos de los Ministerios.   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cláusulas tipo definidas en organismos (en número y porcentaje) total y desagregado por tipo de organismo (DM, órganos competentes en Ministerios y organismos públicos).</li> <li>- Criterios uniformes definidos en organismos (número y porcentaje) y desagregados por tipo de organismo</li> <li>- Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la cláusula de igualdad. (número y porcentaje) de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total).</li> <li>- Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida. Porcentaje de estas adjudicaciones sobre el total.</li> <li>- Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la cláusula de igualdad (en número y en porcentaje de empresas adjudicatarias que cumplan la cláusula igualdad sobre el total).</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                      | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|--------------------------|---|---|
| Nombre de la Medida      | <b>11. Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.</b>  |   |
| OBJETIVO                 | Mejorar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios, en aplicación del artículo 35 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.  |   |
| Descripción de la medida | <p>Esta medida se desarrollará en varios pasos:</p> <p>a. InMujer organizará una jornada en la que participarán la Abogacía General del Estado, Función Pública y el Ministerio de Hacienda junto con Departamentos Ministeriales (DM), sus organismos públicos (OOPP) vinculados o dependientes, así como entidades públicas empresariales y fundaciones del sector público de ámbito estatal que gestionan este tipo de ayudas, a fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- compartir buenas prácticas y dificultades en la incorporación de este tipo de criterios y requisitos, especialmente respecto a estas últimas,</li> <li>- detectar experiencias prácticas de discrepancias de criterio en esta materia, contribuyendo a armonizar criterios.</li> </ul> <p>InMujer elaborará una memoria sobre las principales conclusiones en materia de buenas prácticas y dificultades, y lo compartirá con el Ministerio de Hacienda, Función Pública y la Abogacía General del Estado.</p> <p>b. InMujer junto con el Ministerio de Hacienda, a fin de facilitar y garantizar la aplicación del Art.35 de la LO 3/2003, elaborarán una directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva del ámbito público estatal, en las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias y en los planes estratégicos de subvenciones.</p> <p>El Ministerio de Hacienda integrará dicha directriz en su instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que será sometida a conformidad de la Abogacía General del Estado.</p> <p>c. La Abogacía General del Estado informará la instrucción asegurándose de que ésta incluya la directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados a fin de poder dar su conformidad, en cuyo caso remitirá el informe a todas las Abogacías del Estado para su conocimiento y efectos.</p> <p>d. El Ministerio de Hacienda difundirá la instrucción a todos los DM.</p> <p>e. Los DM y OOPP deberán difundir dicha instrucción a nivel interno y aplicarlas en la redacción de nuevas convocatorias en concurrencia competitiva y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios y de las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias.</p> <p>f. Elaboración y difusión de guía de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias y regulación de ayudas de concurrencia competitiva.</p> |   |
| Fecha Prevista de Inicio | Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan  |   |



|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Órgano/s responsable/s</b> | InMUJER / DGFP   |
| <b>Indicador de ejecución</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha celebrado la jornada (SÍ/NO)</li> <li>- Se ha elaborado y difundido la memoria de la jornada (SÍ/NO)</li> <li>- Se ha elaborado la directriz y se ha incorporado a la instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003.</li> <li>- Se ha elaborado y difundido informe favorable de la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado (SÍ/NO)</li> <li>- Elaboración de una guía de buenas prácticas</li> </ul>  |
| <b>Indicador de impacto</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de DM y de OOPP que han difundido y aplicado dicha directriz de la instrucción.</li> <li>- Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas como resultado de la aplicación de dicha instrucción.</li> <li>- Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las órdenes de bases reguladoras de las convocatorias como resultado de la aplicación dicha instrucción.</li> </ul> <p>Y a más largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución progresiva de brechas de género en los indicadores de resultados de estas ayudas (tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes, Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias, cuantía media concedida a mujeres y hombres).</li> <li>- Aumento progresivo del Número y Porcentaje de entidades beneficiarias de las ayudas que cuentan con plan de igualdad, equilibrio de género en sus órganos directivos, etc.</li> </ul> |
| <b>Observaciones</b>          | <p>El marco normativo permite avanzar en la introducción de requisitos y criterios que mejoren el impacto de género de estas convocatorias, pero aún se dan discrepancias de criterio y reticencias sobre todo respecto a la introducción de algunas acciones positivas. En concreto, por ejemplo, el Art. 35 de la LO 3/2003, de 22 de marzo dispone que <i>“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.”</i></p>  |



| Eje                      | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|--------------------------|--|---|
| Nombre de la Medida      | <b>12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado</b>  |   |
| OBJETIVO                 | Garantizar y verificar la composición equilibrada en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.  |   |
| Descripción de la medida | <p>Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico y en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la AGE, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos.</p> <p>Establecer en cada DM un Grupo de trabajo que vigile la observancia de esta medida e informe de su cumplimiento o, en su caso, requiera la justificación razonada de los motivos por los cuales no es posible el mismo.</p> <p>Con esta medida se pretende, por un lado, alcanzar una composición equilibrada en los distintos órganos de la Administración, y por otro, facilitar la adecuada incorporación de la transversalidad de género a las actuaciones de dichos órganos para promover que tengan un impacto de género positivo dentro y fuera de la AGE.</p> <p>A modo ejemplificativo de mejoras necesarias según el tipo de órgano se desarrollan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Foros de negociación y participación institucional: Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, y la formación en igualdad tanto por parte de representantes de la Administración como de representantes de las Organizaciones Sindicales, entre otros, en los siguientes foros: Mesas de negociación colectiva, Comisiones técnicas o Comités de Seguridad y Salud.</li> </ul> <p>Para ello se debería incluir en el Acuerdo Administración- Sindicatos de estructuras de participación y negociación de la AGE un apartado específico que expresamente establezca la composición equilibrada de estos órganos y el requisito de formación en igualdad para sus integrantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Órganos Técnicos: La Administración tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y garantizando su formación básica en igualdad de género.</li> </ul> <p>Para la implementación de esta medida es necesario que los instrumentos normativos que regulan la composición y funcionamiento de las distintas Comisiones, consejos y órganos incorporen un apartado que garantice, por un lado, la composición equilibrada de mujeres y hombres, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, y, por otro, la formación básica en igualdad de género en quienes integren estos órganos.</p> |   |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <p>Transitoriamente, en el primer año de implantación de este Plan se podrá facilitar la ejecución inmediata de esta medida organizando una actividad formativa específica sobre igualdad de género para cada uno de los órganos de nueva creación, o de aquellos ya constituidos, donde una parte o la totalidad de sus (potenciales) integrantes no tengan dicha formación previa, adaptando los contenidos de esta actividad formativa a los aspectos más relevantes para la igualdad de género en el ámbito de actuaciones del órgano para el que se organiza.</p>  |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales.   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que han tramitado la modificación de sus acuerdos o instrumentos normativos para mejoras en sus respectivos acuerdos o instrumentos normativos necesarios para procurar la composición equilibrada de mujeres y hombres y para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes del órgano.</li> </ul>  |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora progresiva anual en el Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación en el marco de la AGE que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Presidencia de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Secretaría de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en las Vocalías de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Mejora progresiva en el Porcentaje de integrantes de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que tienen formación básica en igualdad de género.</li> </ul> |
| <b>Observaciones</b>            |   |

| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Lograr una racionalización de horarios que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral evitando la tendencia al “presencialismo”, que penaliza especialmente a las mujeres.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Se trataría de implantar de manera paulatina métodos de trabajo por objetivos, que permitan cierto grado de auto-organización de las tareas, con el doble objetivo de fomentar una mayor eficiencia laboral y una mayor racionalización de los horarios y las jornadas de trabajo, de tal modo que se modifiquen los pautas tradicionales de usos del tiempo (desincentivando el “presencialismo”, que penaliza de manera especial a las mujeres, afectando negativamente en muchas ocasiones a sus posibilidades de promoción) y gracias a ello se faciliten la conciliación y la corresponsabilidad, avanzando así hacia la igualdad de género.</p> <p>Para ello la implantación del trabajo por objetivos debe vincularse a medidas de adaptación (flexibilidad horaria y posible reducción) de la jornada de trabajo según se logren los objetivos.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de centros directivos con organización del trabajo por objetivos.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de productividad, flexibilidad horaria y satisfacción con el puesto de trabajo.</li> <li>- Número de Unidades con un grado de cumplimiento de objetivos igual o mayor a XX%</li> <li>- Número de Equipos de Trabajo/ personas con un grado de cumplimiento de objetivos mayor a XX%</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Se trataría de una medida I que tendría incidencia sobre los ejes 3 y 4  |   |



| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>14. Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Las aplicaciones informáticas para la gestión del personal deben contener la posibilidad de una opción que permita la recogida de información desagregada por sexo.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Desarrollo e implantación de aplicaciones informáticas que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para elaborar estudios, diagnósticos y conocer el estado de situación de la igualdad en el ámbito de gestión de personal de la AGE, dentro de las disponibilidades de la AGE en materia de gasto. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   |   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de aplicaciones revisadas frente al total</li> <li>- Número de aplicaciones creadas</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     |   |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                      | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA   |   |
|--------------------------|--|---|
| Nombre de la Medida      | <b>15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE</b>   |   |
| OBJETIVO                 | Generalizar el uso de procedimientos adecuados y el funcionamiento de estructuras sostenibles que garanticen la correcta realización de los informes de impacto de género (IIG) en aquellas actividades de la AGE donde son preceptivos y que, asimismo, contribuyan a velar por la incorporación de la transversalidad de género al desarrollo de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.   |   |
| Descripción de la medida | <p>Diseñar y difundir una guía sencilla con lista de comprobación (check-list) de la integración de la transversalidad de género en todo el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.</p> <p>Además, para aquellas en cuyos proyectos sea preceptiva la elaboración de un IIG (desarrollos normativos, PGE, proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público) se requerirá que la elaboración de dicho IIG informe de todos los pasos señalados a tal efecto por la Guía Metodológica.</p> <p>Por último, la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática deberá comprobar que cada MAIN ha indicado y justificado coherentemente un impacto de género positivo, y no aceptará a trámite en ningún caso aquellas en las que se señale un impacto de género nulo salvo que presente evidencia coherente sobre ello, ni por supuesto aceptará aquellas que indiquen impacto de género negativo. Para reforzar el proceso de los IIG se elaborará y difundirá un tutorial online breve y sencillo con ejemplos sobre los pasos para elaborar el IIG en la MAIN. Dicho tutorial estará fundamentalmente destinado al personal responsable de elaborar las MAIN, pero también será de interés para cualquier otro personal del DM que intervenga desde el principio en el diseño de proyectos que requieren de MAIN.</p> <p>Por la parte de mejora de estructuras, en todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género a los proyectos del DM, que se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales comisiones delegadas de igualdad que se enfocan más a las políticas de igualdad en la gestión de los recursos humanos del DM). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG. Dicha formación será obligatoria para el personal de las SGT que elabora las MAIN.</p> |   |
| Fecha Prevista de Inicio | Inmediata  |   |

|                        |  |
|------------------------|--|
| Órgano/s responsable/s | <p>De la elaboración de la guía, lista de comprobación y tutorial: InMujer</p> <p>De la aplicación de dichos instrumentos y de las demás mejoras en procedimientos y estructuras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: Oficina de Coordinación y Calidad Normativa</li> <li>- Ministerio de Igualdad</li> <li>- Ministerio de Política Territorial y Función Pública</li> </ul>  |
| Indicador de ejecución | <p>DM y sus organismos vinculados que cuentan con guía, lista de comprobación y tutorial (en número y porcentaje),</p> <p>Los DM y sus organismos vinculados o dependientes cuentan con un tutorial online para los IIG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de MAIN que han recibido visto bueno de la respectiva Unidad de Igualdad en colaboración con InMujer.</li> <li>- % de centros directivos en un DM que cuentan al menos con un punto focal para la transversalidad de género.</li> <li>- % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos</li> <li>- Nº de reuniones anuales del grupo de coordinación de transversalidad de género en cada DM</li> <li>- % de puntos focales del grupo de coordinación de transversalidad de género que han recibido formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG en cada DM</li> <li>- % del personal de SGT que se ha formado en evaluación del impacto de género y elaboración de IIG sobre el total del que elabora las MAIN</li> </ul> |
| Indicador de impacto   | <p>Mejora progresiva anual en el % de Subsecretarías, Secretarías de Estado y Secretarías Generales de los DM y % de las Secretarías Generales de los OOPP que aplican dicha lista de comprobación a todas las fases de desarrollo de sus respectivas actividades.</p> <p>Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo.</p> <p>Mejora progresiva en el número y porcentaje de actividades AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de actividades que han puesto en marcha en el periodo a considerar y de estas cuántas han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases.</p> <p>A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichas actividades: comparando el número y porcentaje de actividades que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos, etc.)</p>       |
| Observaciones          | <p>La Disposición Adicional Tercera del <a href="#">Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN)</a> que debe acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos-leyes, reales decretos legislativos y normas reglamentarias, establece que las previsiones de este real decreto relativas al informe sobre el impacto por razón de género serán también aplicables a los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, en los términos establecidos en los artículos 19 y 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>   |

Asimismo, el Art. 15 de la LO 3/2007 dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Y que las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.



Por otro lado, la Orden Ministerial que cada año dicta el Ministerio competente en materia de Hacienda para elaborar los PGE incluye la obligatoriedad de incorporar el IIG, pero el plazo que habitualmente se establece en la práctica para presentar el IIG es de escasos días, lo que dificulta una adecuada elaboración del mismo en cada programa presupuestario, cuando lo que convendría es que sea parte del procedimiento habitual y permanente de cualquier iniciativa de política pública estatal desde que se empieza a diseñar hasta que se evalúa. Asimismo el mencionado RD 931/2017, en su disposición adicional segunda, establece que en dichas órdenes ministeriales anuales para los PGE se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

Del conjunto de dichas normativas se puede concluir que si bien por el momento los IIG solo son preceptivos para los desarrollos normativos, los PGE, los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, la AGE debe en cualquier caso velar por un impacto de género positivo en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En la práctica, no es infrecuente que en la MAIN se señale que un proyecto tiene un impacto de género nulo y que ello se argumente alegando sin evidencias que no hay desigualdad de partida en el campo objeto de esa disposición, o que no contiene ningún aspecto que afecte, directa o indirectamente, a personas físicas, o simplemente que carece de impacto por razón de género a efectos de lo previsto en el Art. 26.3 f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y en el Art. 19 de la LO 3/2007.

La disposición adicional primera del RD 931/2017 establecía 6 meses de plazo para adaptar la [Guía Metodológica aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009](#) que debe seguirse en la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, y que mientras tanto continuaría aplicándose la Guía de 2009. Dicha Guía de 2009, que todavía sigue vigente, es la que señala que se podrá valorar un impacto de género "Nulo" en los casos "cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación", y previo a esa valoración se requiere mostrar con indicadores coherentes la comparación entre la situación de partida y la previsión de resultados. La adaptación pendiente de dicha Guía puede ser una oportunidad para aclarar que la valoración de impacto de género "Nulo" se reservará para situaciones muy excepcionales en las que habrá que aportar evidencia que lo justifique, y que lo esperable por defecto es que cualquier disposición o plan que se someta a aprobación del Consejo de Ministros tenga un impacto de género "Positivo".

Mientras tanto, es fundamental que los procedimientos y estructuras que se proponen en esta medida contribuyan a velar por dicho impacto de género positivo no solo en las disposiciones, planes y convocatorias a las que se aplica la MAIN, sino también en los PGE y en todas las actividades de la AGE.

| Eje                             | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA  |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Coordinar la integración de la transversalidad de género en todos los proyectos relativos a políticas sectoriales del DM para garantizar que tengan un impacto de género positivo en la sociedad.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | En todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos del Departamento, que coordinado por la Unidad de Igualdad del DM se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales Comisiones Delegadas de Igualdad que se enfocan a las políticas de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del DM y que están coordinadas por la respectiva Subdirección General competente en materia de Recursos Humanos). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Antes del primer año desde la aprobación del Plan.  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones anuales del grupo de trabajo para la coordinación de transversalidad de género en cada DM</li> <li>- Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo.</li> <li>- Mejora progresiva en el número y porcentaje de proyectos AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de proyectos que han elaborado en el periodo a considerar y de estos cuántos han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases.</li> <li>- A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichos proyectos: comparando el número y porcentaje de actuaciones derivadas de los mismos que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos).</li> </ul>                       |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

## Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.





La sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Plan, implementando medidas a favor de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres. Es fundamental establecer un Plan de Formación e la AGE que contenga criterios y contenidos homogéneos y esenciales dentro de la AGE.

El objetivo es que todos el personal de la AGE, progresivamente, este formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.



En una primera etapa, como personal clave se consideraría a aquellas que se encargan de los Recursos Humanos de la organización, formando a estas personas vamos a evitar los sesgos en la selección, formación y promoción que redundará en una gestión más igualitaria del personal.

En segundo lugar, también es importante formar a las personas responsables de los equipos, ya que los conocimientos que estas adquieran se diseminarán a todo el grupo que supervisan. (*Formación para acceso a puestos pre-directivos y directivos*)



## Medidas



| III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO   |  |
|--|--|
| Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación   |  |
| 2.1 Sensibilización e información  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campaña de sensibilización del personal de la AGE sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE</li> <li>2. Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE</li> </ol>  |
| 2.2 Formación y Capacitación   | <b>Plan de Formación AGE</b>   |
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.</li> <li>4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal pre-directivo y directivo, personal encargado de equipos de formación; personal de Recursos Humanos y de Unidades de Igualdad</li> </ol>  |
|  | <b>Formación en Igualdad de género</b>   |
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Formación específica en igualdad para el personal encargado de la elaboración de los informes normativos de impacto de género</li> <li>6. Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.</li> <li>7. Establecer un currículo básico de formación en igualdad de implantación progresiva para todo el personal de la AGE.</li> </ol>  |
|  | <b>Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación</b>  |
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad.</li> <li>9. Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.</li> <li>10. Elaboración de Herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista).</li> <li>11. Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos de formación impartidos por la AGE.</li> </ol> |



## FICHAS DE LAS MEDIDAS



| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Campaña de sensibilización del personal de la AGE sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Sensibilizar al personal de la AGE sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en desempeño del personal a su servicio.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Realización de campañas en la AGE de sensibilización sobre igualdad real.</p> <p>Las diferentes campañas y formato se desarrollarán durante la vigencia del Plan, desarrollándose las que se determinen en cada momento. Entre otras, se incluirán las siguientes campañas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento el uso del no sexista del lenguajes en la AGE</li> <li>- Construcción de la Igualdad;</li> <li>- Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias</li> <li>- Sensibilización para sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres;</li> <li>- Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.</li> </ul> <p>Para el diseño de las campañas se valorará los informes de seguimiento del Plan, especialmente la valoración de las campañas realizadas por el personal AGE y sus sugerencias.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de actividades de difusión realizadas dentro de la campañas realizadas</li> <li>- Número de personas que reciben la campaña</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Se deberá determinar en cada campaña la elaboración folletos/dípticos/jornadas etc.</p> <p>La medición tendría que ser a partir de información obtenida de encuesta, tanto la anual de la AGE como encuesta ad hoc a los asistentes y/o a las unidades donde trabajan. Si se hace a los asistentes después de participar en las actividades sería una pregunta sobre en qué medida esta actividad puede contribuir a mejorar/incorporar la perspectiva de género en su trabajo</p>  |   |







| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de Igualdad en la AGE entre el personal de la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Realizar campañas y jornadas de difusión del III Plan de Igualdad de género de la AGE. Con carácter enunciativo las campañas se realizarán con contenidos esenciales tales como qué es un plan de igualdad entre mujeres y hombres, qué implica la implantación de este Plan en la AGE, qué objetivos tiene, el Plan contribuirá a mejorar las relaciones laborales en la AGE, contribuirá a lograr una ámbito laboral más igualitario |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Número de acciones realizadas  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de cobertura de la medida</li> <li>- Valoración de la campaña (aplicación de cuestionarios)</li> <li>- Grado en que el las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración de la implantación del Plan.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | .  |   |



| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Impulsar y garantizar en la AGE una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia.</p> <p>Diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad de género para todo el personal y en función del puesto de trabajo.</p> <p>Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la AGE.</p>   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad, en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la AGE.</p>  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer / INAP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y aprobación del Plan de formación</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de acciones formativas que incorporan los contenidos y criterios metodológicos comunes.</li> <li>- Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios)</li> <li>- Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |


| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal pre-directivo y directivo, personal encargado de equipos de formación; personal de Recursos Humanos y de Unidades de Igualdad.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, integradas en los planes anuales de formación de cada departamento ministerial, dirigidas a personal con perfiles específicos (por ej. Recursos Humanos, Unidades de Igualdad y personal directivo, pre directivo y/o con equipos a cargo).   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar e implementar actividades formativas en materia de igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos.</li> <li>- Realizar una evaluación de las actividades de capacitación en materia de igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos.</li> <li>- Nº de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico.</li> <li>- Nº de horas formativas en materia de igualdad para personal específico.</li> <li>- Nº de personas que realizan acciones formativas para personal específico.</li> <li>- Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y variables de interés.</li> </ul> |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis por criterios de evaluación de la formación específica impartida.</li> <li>- Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Los indicadores de transferencia de formación al puesto de trabajo o a la unidad efectivamente hay que definir la metodología para medirlo. No obstante son indicadores de impacto a largo plazo que se puede simplificar con un cuestionario a participantes después de la formación o una o varias preguntas dentro de la encuesta anual de la AGE</p> <p>Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.'</p>  |   |

| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Formación específica en igualdad para el personal encargado la elaboración de los informes normativos de impacto de género</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Incrementar la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de Impacto de Género (IIG) para garantizar el fin al que sirven, mediante la oferta de formación especializada al personal de la AGE implicados en la elaboración de los diferentes Informes de Impacto de género.</p> <p>Capacitar al personal de las diferentes áreas administrativas de cada Departamento en materia de elaboración de informes de impacto, dotar a este personal de una acreditación para elaborar Informes de Impacto.</p> <p>Elaborar informes de Impacto de Genero por personal acreditado y cualificado, de tal manera que en todos aquellos casos en los que se requiera elaborar un informe de impacto, este personal interactúe tanto entre sí como con las Unidades de Igualdad y demás entidades con competencias en materia de igualdad para conseguir IIG responsables y de contenido fundamentado.</p> |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Oferta de cursos de formación en materia de Impacto de Género donde se informe y forme sobre cuestiones elementales, qué es, para qué sirve, cómo se lleva a cabo su seguimiento, aplicación en la toma de decisión y en la reorientación de las políticas públicas, etc.</p> <p>Esta formación especializada deberá posibilitar la unificación de criterios de elaboración, indicadores e instrumentos técnicos de análisis, y ha de revertir tanto en la sensibilización del personal encargado de su elaboración como en la obtención progresiva de diagnósticos de impacto más ajustados a la realidad.</p>  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer / INAP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas impartidas</li> <li>- Número de horas formativas impartidas</li> <li>- Nº de personas que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo</li> <li>- Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <p>Incremento del número de informes de Impacto de Género decisivos en el proceso de toma de decisión.</p> <p>Incremento del personal de las distintas unidades de los departamentos con capacitación para elaborar informes de impacto de igualdad.</p>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.   |   |



| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas impartidas por la AGE, mediante la capacitación y sensibilización del personal docente.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Establecer, en cada caso, el módulo/curso formativo de capacitación adecuado en materia de igualdad de género para el personal que imparta cursos en la AGE.<br>Determinar el período transitorio para que el personal docente supere este módulo de capacitación.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en función de las medidas previas de capacitación  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de docentes que han superado el curso de igualdad en la formación (datos desagregados por sexo).</li> <li>- Número y porcentaje de cursos cuyos docentes han superado la formación en igualdad (datos desagregados por sexo).</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento anual de los cursos cuyos docentes han superado esta formación en igualdad (objetivo: incremento del 20 % anual)</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | MEDIDA FUNDAMENTAL que permite incrementar la calidad de la formación en materia de igualdad de género con una gran eficacia y eficiencia, mediante una actuación sobre docentes de cualquier materia, que suelen serlo de manera reiterada. Importante incluir la formación en materia de idiomas, normalmente al margen de este tipo de iniciativas, y objeto de contratación independiente |   |



| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Establecer un currículo básico de formación en igualdad progresivo para todo el personal de la AGE.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Lograr que todo el personal de la AGE esté sensibilizado, instruido y capacitado en conceptos y contenidos mínimos en materia de igualdad, transversalidad y violencia de género instaurando un valor ético, cultural y constitucional imprescindible para interactuar en el marco del empleo al servicio de la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad, y transversalidad de género y violencia contra las mujeres de necesaria realización por todo el personal de la AGE, con un número determinado de horas a realizar y con materias comunes a toda la AGE y específicas según área de actividad del departamento.</p> <p>Tras el establecimiento del currículo básico se fijará un <u>período transitorio para su realización por todo el personal de la AGE</u>. Se fijará el número mínimo de horas a realizar anualmente en la modalidad online.</p> <p>El currículo constará de una parte de materias comunes cuya realización será obligatoria para todo el personal</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer semestre  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad y transversalidad y violencia de género.</li> <li>- Porcentaje de personas con capacitación básica en materia de igualdad</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios)</li> <li>- Personas con currículo básico de capacitación en igualdad( en número y porcentaje)</li> <li>- Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.'  |   |

| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: Webinar; streaming; videoconferencias; grabación de Jornadas y Cursos en YouTube, etc.</p> <p>De manera, se facilitará un incremento en el número de actividades y el acceso a la formación a un mayor número de empleados/as evitando desplazamientos presenciales. Además, así se flexibiliza la realización de las actividades, incrementando la productividad y facilitando la conciliación y corresponsabilidad.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año desde la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos de 15 horas o más en los que se incluya módulo de igualdad impartidos online. (en número y porcentaje)</li> <li>- Solicitudes presentadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos desagregados por sexo. (en número y porcentaje)</li> <li>- Solicitudes aceptadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos, desagregados por sexo.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medición del grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>9. Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceder a la opinión de un alto porcentaje de personal de la AGE en esta materia de igualdad mediante un mecanismo indirecto, sencillo y ya asentado en los procedimientos.</li> <li>- Mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género.</li> <li>- Explotación de los resultados y desarrollo de la medidas (diseño de campañas, cursos, jornadas)</li> </ul>  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género.</p> <p>A tal fin se diseñará un módulo específico en los cuestionarios que se cumplimentará tanto por el alumnado como por parte del personal docente. El módulo contendrá un número de preguntas reducidas y adecuadas, capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida.</p> <p>El módulo será común a todas las acciones formativas, garantizando la comparabilidad de los resultados.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | El Departamento convocante   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género.</li> <li>- Número de cuestionarios cumplimentados por parte del alumnado y del personal docente, desagregados por sexo.</li> <li>- Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por parte del alumnado y del personal docente sobre el total, desagregados por sexo.</li> <li>- Tasa de no respuesta en los cuestionarios, desagregados por sexo.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <p>Medición del grado en que las acciones formativas han mejorado cómo resultado de la incorporación de las materias de igualdad de género.</p> <p>Para efectuar la medición partirá del año base, en el que se realice la evaluación de la actividad formativa y establecer el porcentaje anual final sobre el año base.</p>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | La formulación de preguntas sobre igualdad en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas posibilita conocer la opinión y sensibilidad del personal, y plantear cuestiones en la materia.   |   |



| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>10. Elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista)</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Sensibilizar e instaurar el valor de la igualdad de género y no discriminación mediante la implantación de una comunicación adecuado dentro de la organización ya sea en sus manifestaciones verbales, escritas o de cualquier naturaleza.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Las guías establecerán las normas de buena praxis en temas tales como: instrucciones al personal docente en las actividades de formación y capacitación sobre el respecto al principio de igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de su actividad, y en diseño y difusión de materiales didácticos adecuados al respeto del principio de no discriminación por razón de sexo.</p> <p>Garantizar el respecto al principio de igualdad y no discriminación en los distintos ámbitos mediante la supervisión de la adecuación de los materiales y medios utilizados a la cultura de la no discriminación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista)</p> <p>Elaboración de un Checklist o cuestionario dirigido a las personas asistentes que permita comprobar que un curso formativo (o un evento relacionado) respete el principio de la igualdad de género, tanto en la manera de que se desarrolle, como en su contenido e imágenes.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | InMujer / DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de departamentos ministeriales que han publicado las instrucciones para docentes.</li> <li>- Número de actividades formativas en las que se ha observado respecto al principio de no discriminación</li> <li>- Número de acciones formativas con materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género y con uso de lenguaje no sexista</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de cobertura de acciones formativas con materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género sobre en total, desagregado por departamentos ministeriales</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | La utilización de materiales adecuados constituye un paso importante en el cumplimiento de los objetivos de igualdad, especialmente con la actual tendencia a la utilización de formatos no presenciales, y permite garantizar la trasmisión de conocimientos y habilidades con la perspectiva adecuada, con independencia de la mayor o menor sensibilización de quien imparte cada curso en particular.   |   |

| EJE                             | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>11. Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos de formación impartidos por la AGE</b>            |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas de la AGE, como docentes (y coordinadoras de cursos), incluida la formación en idiomas  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Conocer la situación de las mujeres formadoras en la AGE y, en el caso de ser necesario, incrementar su porcentaje de participación en las acciones formativas detectadas donde exista una infrarrepresentación.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres formadoras sobre el total de docentes en las acciones formativas del Departamento.</li> <li>- Número de contrataciones públicas en que se valora/ exige el número o tasa de mujeres docentes.</li> </ul> |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Incremento del porcentaje de mujeres formadoras en un 10 Porcentaje en dos años, si este es menor del 40 Porcentaje (objetivo final: 60 Porcentaje )  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Partiendo del estudio de la situación actual, el incremento de mujeres docentes se puede plantear con carácter general, pero cobra especial importancia en ámbitos profesionales de la AGE muy masculinizados (caso del MITERD en varias áreas sectoriales)             |   |

### Eje 3. Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional



Según el estado de situación, en la AGE el acceso al empleo público no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad. Precisamente este eje tiene por finalidad prevenir la discriminación por razón de sexo tanto en el acceso como en el desarrollo profesional debido a posibles sesgos u otras circunstancias así como conseguir un mayor equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los todos los niveles AGE.

En cuanto a la brecha salarial de género no ajustada en la AGE, no se refleja, la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

En base al estudio *sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado (SGRLL-DGFP)*, donde se han tomado los principales resultados para incluir en este apartado, la brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2%, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33€ y de 17,39€ para las empleadas públicas.

Como muestra dicho estudio, la Administración General del Estado, por su propia idiosincrasia y características, tiene una brecha salarial de género muy inferior a la del sector público en general y también respecto del sector privado. Los datos de dicho trabajo muestran no obstante, que existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

Para conocer la relación entre la brecha salarial y el techo de cristal, se debe conocer y analizar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación. Los puestos de libre designación se concentran principalmente en el grupo A1 (4.714 efectivos), pero también existen para los grupos A2 (473 efectivos), C1 (174 efectivos) y C2 (246 efectivos). Suelen ser puestos bien de mayor grado o nivel (p.ej. puestos de nivel 30 o 29) o puestos que, por su ubicación en la RPT, tienen mayor valor (p.ej. puestos de nivel 28 en gabinetes o unidades de apoyo, o puestos de nivel 26, como director/a de un Centro Penitenciario), y por tanto, están mejor remunerados. Se ha calculado el porcentaje de mujeres en puestos de libre designación en cada grupo o escala.



## III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



## Eje 3. Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional







|   |  |
|---|--|
| <b>3.1 Acceso al empleo y captación del talento</b>                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección</li> <li>Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.</li> <li>Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación</li> </ol>  |
| <b>3.2 Desarrollo de carrera profesional</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).</li> <li>Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.</li> <li>Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.</li> <li>Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.</li> <li>Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos</li> <li>Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.</li> </ol> |
| <b>3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.</li> <li>Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.</li> </ol>   |
| <b>3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos</b>              | <ol style="list-style-type: none"> <li>Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.</li> </ol>  |

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Incrementar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección de personal. Fomentar el respeto del principio de presencia equilibrada en las sesiones concretas de los órganos de selección.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>1. En relación con la paridad mujer/hombre en los puestos de presidencia y secretaría de los órganos de selección, tanto de personal funcionario como laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada Departamento garantizará que, con respecto a cada Oferta de Empleo Público, al menos en el 50% de los procesos selectivos que convoque para cada subgrupo/grupo profesional de clasificación, la presidenta titular será una mujer.</li> <li>• Asimismo, en la siguiente Oferta de Empleo Público, la presidencia deberá ostentarla un hombre/mujer, en función de quién la haya ostentado en la anterior, de modo que dicho cargo no recaiga sobre personas del mismo sexo dos años consecutivos.</li> </ul> <p>2. Los Departamentos recabarán datos sobre las composiciones concretas de cada una de las sesiones que celebren los órganos de selección, con el objetivo de conocer y fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada que recoge el artículo 53 LOIEMH</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales / DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <p>- Número de convocatorias de cada Departamento, por Oferta de Empleo Público, en las que las mujeres son presidentas titulares frente al total.</p> <p>- Número de convocatorias totales de cada Departamento por Oferta de Empleo Público.</p> <p>- Número de sesiones por proceso selectivo en las que se respeta el principio de presencia equilibrada frente al total.</p>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | -Porcentaje de convocatorias de cada Departamento en las que las mujeres son presidentas titulares, desglosado por subgrupo/grupo profesional de clasificación, e incremento con respecto al ejercicio anterior. --Porcentaje de sesiones concretas en las que se respeta el principio de presencia equilibrada e incremento con respecto al ejercicio anterior.   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Facilitar el acceso al empleo público (cursos selectivos de formación) en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad (cuidado de menores o mayores).   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Los Departamentos ministeriales u organismos afectados adoptarán las medidas necesarias para:</p> <p>Adaptar el curso selectivo a las necesidades de las personas en circunstancias especialmente protegidas, pudiendo adoptar, total o parcialmente, la modalidad de formación en prácticas a distancia, y/o una mayor flexibilidad, aunque pueda implicar una ampliación de los plazos, todo ello siempre que sea posible.</p> <p>Si lo anteriormente expuesto no fuera posible, se facilitará la opción de realizar el curso con la siguiente promoción, <i>percibiendo mientras tanto las retribuciones propias de la persona funcionaria en prácticas o bien, las de su puesto de origen en caso de ser un curso selectivo de promoción interna.</i></p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | <p>Inmediata</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública. Dirección General de Función Pública. -Ministerios y organismos responsables de las convocatorias y los cursos selectivos.</li> </ul>  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos Ministeriales y DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | – Convocatorias en las que se incluye esta posibilidad (número y porcentaje).  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de mujeres y hombres a las que se les ha ofertado esta medida en sus distintas modalidades.</li> <li>– Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida en sus distintas modalidades.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Sin perjuicio de las medidas contenidas en la ficha, es necesario dotar al personal funcionario en prácticas de una regulación que garantice sus derechos y obligaciones incorporando necesariamente la perspectiva de género.</p> <p>Se analizarán las situaciones en que el disfrute de los permisos pueda implicar un perjuicio en la posición obtenida en el proceso selectivo o a la hora de elección de destino.</p>  |   |



| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Captación del TALENTO en cuerpos donde exista infrarrepresentación</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Dar a conocer a quienes en el futuro podrían opositar los Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales en los que existe infrarrepresentación a fin de incrementar la presencia del sexo con menor representación en los procesos selectivos y en la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>En el Programa de Captación del Talento desarrollado por la Dirección General de la Función Pública o en otros similares de los distintos Departamentos Ministeriales se acude a universidades y centros de formación para dar a conocer la oferta de Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales que tiene la AGE. Sería conveniente utilizar este canal para que acudan mujeres en el caso de aquellos Cuerpos/Escalas o Grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación (u hombres en caso contrario) a fin de que la personas que están estudiando puedan conocer opciones profesionales que tal vez inicialmente no se habían planteado por ir ligadas tradicionalmente a roles de otro sexo.</p> <p>Específicamente, según datos de Función Pública los ministerios con más desequilibrio de presencia femenina son MITECO (67% hombres, 33% mujeres), MIR (62% hombres, 38%) y MFOM (61% hombres, 39%). De los datos se desprende que la presencia de mujeres en Cuerpos de corte más tecnológico se incrementa a un ritmo más lento y hay mayor desequilibrio. Así, se debería potenciar la captación de talento femenino en aquellos cuerpos con base en educación STEM.</p> <p>Con esta medida se buscaría asimismo la difusión de información en universidades y escuelas técnicas de las distintas pruebas de acceso a puestos y oposiciones a cuerpos de funcionarios con base en disciplinas STEM con el objetivo específico de la captación del talento femenino para acceder a dichos cuerpos.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP y Dptos. Ministeriales   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y hombres que se presentan actualmente a los procesos selectivos de los distintos Cuerpos y escalas.</li> <li>- Número de mujeres y hombres que se presentan a los procesos selectivos de los distintos Cuerpos y escalas en la siguiente convocatoria después de haber implantado la medida.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio anual comparativo de las solicitudes de hombres y mujeres a la oferta de empleo público para establecer las variaciones porcentuales anuales. De la misma manera se podría actuar con los datos de incorporación de mujeres ministerios y organismos públicos y su comparativa con los hombres.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida debería complementarse con la colaboración de empleadas públicas con grupos ya existentes, o creación de un grupo específico para orientar a mujeres hacia cuerpos específicos de la Administración del Estado. Se contabilizarían dentro de la jornada laboral las colaboraciones de las funcionarias que participasen en charlas, talleres, etc.  |   |



| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>4. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Aumentar la formación de las mujeres en los campos STEM para reducir la segregación horizontal.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Favorecer la inclusión como alumnas en las formaciones de la AGE relacionadas con los campos STEM.   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleadas públicas que realizan formación STEM en acciones de formación AGE. (Número y porcentaje)</li> <li>- Horas formativas en materia STEM recibidas por mujeres desagregadas en función de variables de interés. (Número y porcentaje)</li> </ul>                                  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución del Porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM.</li> <li>- Evolución del Número de horas formativas en materia STEM recibidas por mujeres.</li> <li>- Grado de incidencia en la carrera profesional de las mujeres que han recibido formación en STEM.</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            | La OCDE indica <sup>4</sup> que las profesiones con mayor remuneración son las relacionadas con ciencias, matemáticas, ingenierías e informática y señala que en los países de la OCDE sólo el 30% de los estudiantes de licenciaturas STEM son mujeres.   |   |



<sup>4</sup> <https://oecdutoday.com/gender-gaps-education-work-persist/>







| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Incrementar con respecto a cada ejercicio la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales donde exista una infrarrepresentación, hasta alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%).  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Flexibilidad horaria y mantenimiento de la productividad, en su caso, sin necesidad de realizar tardes para el colectivo que participa en procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con infrarrepresentación.</p> <p>Desde la realización del primer ejercicio hasta el último, el personal que viniera percibiendo complemento de productividad vinculado a la realización de tardes podrán mantenerlo, sin necesidad de realizar las tardes.</p> <p>Se incluirán en los planes de acción social ayudas destinadas a la financiación de esas titulaciones, orientadas a fomentar la participación en los procesos de promoción interna de Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con infrarrepresentación.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Política Territorial y Función Pública  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de licencias concedidas</li> <li>- Número total de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes</li> <li>- Número de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes, debe medirse con respecto a todas las mujeres que han participado en los procesos de promoción interna</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna en cada uno de los Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales infrarrepresentados.</li> <li>- Número y nombre del Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales inicialmente infrarrepresentados en los que se ha alcanzado la presencia equilibrada.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Establecimiento completo de la base de datos, desarrollo y promoción y difusión de esta a nivel de la AGE (red profesional).</p> <p>Dar visibilidad y coadyuvar al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres a través de la publicación de los perfiles profesionales.</p>  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>La creación de una base de perfiles profesionales era una propuesta incluida en II Plan que no se llegó a ejecutar. Se pretende retomar la medida, revisando en su caso la Base existente, desarrollando posibles carencias, y con carácter esencial convertirla en una herramienta práctica. Para ello se utilizará el portal FUNCIONA como espacio donde poner a disposición de las personas responsables de recursos humanos o de las Unidades que tengan que cubrir puestos de trabajo los CV o perfiles profesionales de mujeres a fin de dar visibilidad a las mismas y que puedan seleccionarse para el desempeño de los puestos.</p> <p>Uno de los apartados a incluir en la Base de Perfiles sería un campo relativo a “intereses promocionales o áreas de interés” donde las mujeres podrían incluir información relativa a sus áreas de interés profesional, y/o su deseo o disposición para promocionar a algún área funcional, Ministerio o localidad determinado o cualquier otro dato que consideren relevante incluir de cara al desarrollo de su carrera profesional ,a fin de que sea conocido por las personas encargadas de seleccionar al personal.</p> <p>Esta medida se deberá complementar con la debida campaña de difusión mediante comunicación a las Unidades de recursos humanos, información al respecto en las intranet de los Ministerios y divulgación por parte de las unidades de igualdad de forma que la base de perfiles sea conocida por todos, con la finalidad de que todas las mujeres interesadas puedan dar a conocer su trayectoria profesional y asimismo, que las personas encargadas de cubrir los puestos de trabajo sean conscientes de la existencia de una herramienta eficaz para encontrar al perfil que mejor encaje con la necesidad existente en la Administración. Se ha de considerar la promoción de la base de datos vía difusión y desarrollo de una red profesional interna.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP y SGAD (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital)  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan se haya puesto en funcionamiento la Base de Datos.</li> <li>– Que en el plazo de un año se hayan publicado Porcentaje de perfiles profesionales en el espacio habilitado al respecto en FUNCIONA.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de CV o perfiles publicados en FUNCIONA.</li> <li>– Número de consultas a los CV o perfiles.</li> <li>– Número de personas que seleccionadas a partir de la publicación del perfil con respecto a todos los procesos selectivos abiertos en un periodo determinado.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Conseguir paridad en puestos mediante acciones en las convocatorias de concursos de méritos o traslados.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Esta medida ya estaba prevista en el II Plan de Igualdad y quedó pendiente de ejecutar.</p> <p>Se trata de avanzar en el camino iniciado por la DGFP y la Mesa de Movilidad que planteaba, por ejemplo, atribuir en los concursos, medio punto al sexo menos representado para reducir la segregación vertical y horizontal.</p> <p>De esta forma se incluirán en las bases de los concursos generales y específicos de personal funcionario y de traslados de personal laboral la previsión de asignar medio punto adicional a aquellas personas que opten a puestos de niveles en los que exista infrarrepresentación en el Centro Directivo correspondiente. Esta puntuación solo se otorgaría una vez alcanzada la puntuación mínima exigida en cada convocatoria.</p> <p>Para ello, la Dirección General de la Función Pública deberá constatar al autorizar las bases de las convocatorias de cada concurso que las mismas incluyen expresamente esta previsión</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP y Dptos. Ministeriales  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopción del acuerdo (S/N)</li> <li>- Número de convocatorias de concursos en las que se incluye esta previsión.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de puestos ocupados por hombres o mujeres, en función del sexo que esté infrarrepresentado.</li> <li>- Número de concursos de esta medida con respecto a todos los concursos publicados en un tiempo determinado.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>8. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Poner en valor la formación en la igualdad de género para todas las convocatorias de concursos en la AGE.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>El II Plan de Igualdad estableció como medida valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.</p> <p>Con la medida propuesta para el nuevo Plan se pretende avanzar en la puesta en valor de la formación en igualdad. De esta forma, los cursos recibidos o impartidos en materia de igualdad que cumplan el resto de los requisitos de la convocatoria en cuanto a número de horas y órgano formador se tienen que valorar necesariamente con carácter transversal en todos los puestos convocados en los concursos generales y específicos de funcionarios y de personal laboral.</p> <p>Para ello, la Dirección General de la Función Pública deberá constatar al autorizar las bases de las convocatorias de cada concurso que las mismas incluyen expresamente esta previsión.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP y Dpto. Ministeriales  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | – Número de concursos en las que se incluye esta previsión.   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Aumento del número/porcentaje de convocatorias (criterio prefijado).  |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                      | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|--------------------------|---|---|
| Nombre de la Medida      | <b>9. Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.</b>  |   |
| OBJETIVO                 | Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad de la Administración, facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo, así como la sensibilización de hombres y mujeres sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones.   |   |
| Descripción de la medida | Diseño e implantación de un programa específico de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres de la AGE que incluya: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de desarrollo individual y sesiones de coaching (grupal o individual).</li> <li>- Formación presencial y on-line específica.</li> <li>- Programa de mentorización cruzada (mentorización interdepartamental).</li> <li>- Creación y mantenimiento de redes profesionales.*Seguimiento de la trayectoria profesional.</li> </ul>   |   |
| Fecha Prevista de Inicio | Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan  |   |
| Órgano/s responsable/s   | DGFP / InMujer / INAP   |   |
| Indicador de ejecución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del programa: Aprobación del Programa</li> <li>- Implementación del programa: Número de acciones formativas realizadas</li> <li>- Número de programas y ediciones desarrolladas.</li> <li>- Número de acciones formativas impartidas, desagregadas en función de variables de interés, como por ejemplo departamentos ministeriales.</li> <li>- Número de horas de formación impartidas, desagregadas en función de variables de interés.</li> <li>- Número de alumnas que participan en las acciones formativas, desagregado por variables de interés.</li> <li>- Tasa de cobertura de la formación recibida, desagregado por variables de interés.</li> <li>- Número de mentores/as participantes por organismo o departamento (con datos desagregados por sexo).</li> <li>- Organismos y departamentos participantes.</li> <li>- Redes creadas y número de integrantes.</li> </ul> |   |
| Indicador de impacto     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa (con datos desagregados por Ministerios y organismos).</li> <li>- Valoración de la formación recibida (cuestionario).</li> </ul>  |   |
| Observaciones            | Se trataría de diseñar e implementar un programa de desarrollo profesional y liderazgo específico para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la AGE a imagen de otros existentes, como los promovidos o gestionados por el Instituto de la Mujer en el sector privado o los llevados a cabo en administraciones públicas de otros países de la UE.  |   |

| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>10. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Comprender mejor, a través de un análisis que incluya todas las variables relevantes disponibles que determinan la brecha salarial (entre otras, la edad, formación, antigüedad, tipo jornada, tipo de contrato, actividad, puesto y número de hijas/os), adoptando, en caso necesario, las acciones que correspondan para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Se determinará la metodología para realizar el análisis de la brecha salarial en la AGE, tomando como modelo el análisis realizado por FEDEA en el trabajo <a href="#">Brechas Salariales de Género en España</a> publicado en 2018 <sup>5</sup> y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.<br><br>Se deberá considerar en el estudio las variables relevantes disponibles en las bases de datos de personal de la AGE. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Política Territorial y Función Pública  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Elaboración del análisis (S/N)  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Grado en que el personal de la AGE ha ampliado su conocimiento en la materia de brecha salarial existente en los distintos ámbitos de la AGE.<br>- Número de medidas elaboradas a consecuencia del estudio.   |   |
| <b>Observaciones</b>            | La evidencia apunta a que el desigual reparto de cuidados explica por qué una vez revertidas las diferencias en formación, las mujeres no logran los mismos resultados que los hombres optar a puestos, jornadas, actividades o complementos mejor retribuidos. Realizar un análisis de la brecha salarial ajustada considerando entre las variables de control el número de hijas/os o las personas dependientes a cargo es clave para comprender mejor la situación.      |   |

<sup>5</sup> Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. Hacienda Pública Española, (229), 87-119.

| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>11. Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Disponer de datos suficientes para facilitar la toma de decisiones.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Atendiendo a la situación que se percibe a priori de cómo opera el techo de cristal para la promoción de la mujer a puestos de directivos y pre-directivos, se pretende analizar estas situaciones, proponiendo una medida que, si bien es transversal y podría aplicarse a más niveles, el objetivo es limitarla a estos puestos de responsabilidad para poder profundizar en las causas y conseguir soluciones efectivas.                                   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en base a los estudios previos   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Número de mujeres que ocupan puestos de niveles 29 y 30 frente al total   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de niveles 29 y 30, desde el comienzo del III Plan de igualdad por años y realizando el análisis por cada Departamento para conseguir conocer el dato global en la AGE.</li> <li>- Grado de influencia de las medidas del Plan de Igualdad para aceptar puestos de responsabilidad entre las mujeres de la AGE, así como su valoración (encuesta).</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida ya estaba contemplada de forma similar en el II plan de igualdad, (parcialmente ejecutada) y resulta necesario seguir profundizando en el mismo objetivo, concretando el análisis para determinados niveles de la Administración.   |   |

| Eje                             | Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>12. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Reforzar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud. Con el desarrollo de esta medida, se favorecerá a su vez, la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.                                    |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Inmediata  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Número de Ministerios /Organismos /Entidades que adoptan esta medida   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | Porcentaje de controles específicos sobre el total de reconocimientos médicos realizados en cada Ministerio/Organismo/Entidad  |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



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

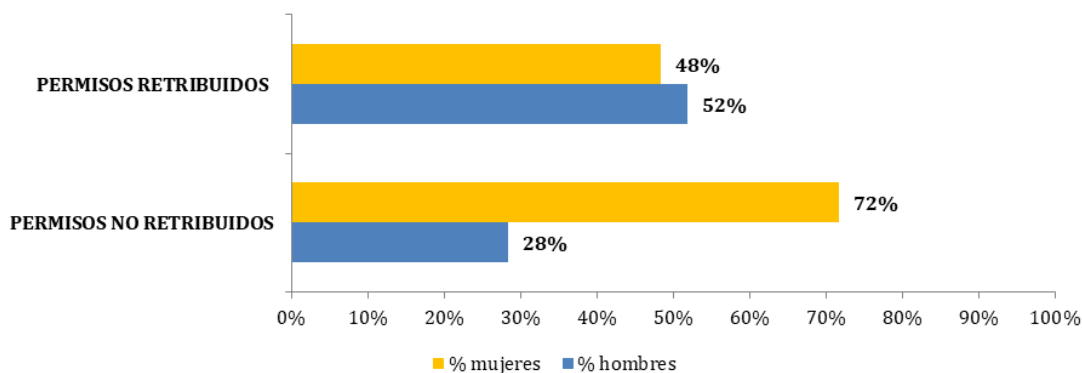


La Administración General del Estado ha hecho un importante esfuerzo en los últimos años en el impulso de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de que mejoren y se flexibilicen las condiciones de trabajo en busca de las máximas posibilidades de conciliación de los empleados y empleadas públicos. Ejemplos de ello son el Plan Concilia en 2005 o la Resolución de 12 de Junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE, con novedosas medidas como la flexibilidad horaria para personal con menores de 12 años a cargo.

No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral todavía recae mayormente sobre las mujeres, lo que índice sobre la carrera profesional y retribuciones de las empleadas públicas. Por un lado, la necesidad de conciliar obstaculiza o limita sus posibilidades de formación y de promoción profesional, y por otro, impacta de forma directa en la retribución que perciben, ya que son ellas quienes trabajan con mayor frecuencia a jornada reducida, con contratos temporales (fijos discontinuos, temporales), interinidades y también son quienes suelen solicitar las excedencias por cuidado de familiares.

Es por ello que el impulso para revertir esta situación en el ámbito de la Administración General del Estado está en el fomento de la corresponsabilidad. La AGE, en esta línea, ha impulsado recientemente nuevas acciones a través de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y del Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equipara de forma progresiva el permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público.

Del total de 15.184 permisos retribuidos concedidos en 2018 relacionados con la conciliación, el 52% fue a empleados públicos y el 48% restante a empleadas públicas.



## MEDIDAS



## III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



## Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL







1. Actualización y difusión de la Guía de Permisos y Conciliación de la DGFP
2. Transponer la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
3. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.
4. Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.
5. Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).
6. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.
7. Permiso para cuidado de familiar dependiente con enfermedad grave para el personal laboral



## FICHAS DE LAS MEDIDAS



| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Actualización y difusión de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Actualizar la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE Decreto Ley 6/2019, los permisos y licencias del personal al servicio de la AGE han variado significativamente.</p> <p>Difusión de la guía para su conocimiento entre el personal de la AGE.</p>   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Una de las medidas ejecutada del II Plan era la elaboración de una Guía donde se incluyera todos los permisos y licencias del personal de la AGE.</p> <p>En los últimos años se han desarrollado nuevos permisos (por nacimiento, bolsa de horas) que justifican la actualización de la Guía, para que continúe siendo una herramienta útil y rápida de consulta tanto para los gestores de personal como para el personal de la AGE.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | En el primer semestre tras la aprobación del Plan.   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Elaboración de la Guía.  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | Número de visitas/descargas en la web donde esté publicada.  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Además de las actuaciones específicas que se determinen para la difusión de la guía, se deberá valorar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje III.   |   |

| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Transponer la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores</b> |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Propiciar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y trato en el trabajo.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Adoptar en la legislación nacional lo previsto en la Directiva comunitaria.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> |  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio competente  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Publicación de la norma que transpone la directiva (S/N).  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | -Número de medidas de la norma disfrutadas entre mujeres y hombres en la AGE.<br>- Grado de conocimiento de la existencia de la norma en la población objetivo.                                |   |
| <b>Observaciones</b>            | La Directiva establece como plazo máximo para hacer la transposición la fecha de 2 de agosto de 2022 y para alguna de sus disposiciones 2024.  |   |



| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Conocer la situación de las/los empleados AGE en relación con la conciliación.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Elaborar una encuesta para recabar información del personal de la AGE sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes.</p> <p>Considerar y adoptar, en caso necesario, las actuaciones requeridas que correspondan.</p>  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | En el primer semestre tras la aprobación del Plan.  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de la encuesta (S/N)</li> <li>- Tasa de respuesta de la encuesta.</li> <li>- Numero de medidas propuestas por los encuestados/as.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de medidas propuestas por los encuestados/as que se incluyen en el III Plan.</li> <li>-Número de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas.</li> <li>-Número de personas encuestas que han tenido dificultades o le han sido denegadas medidas de conciliación.</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            | A raíz de los resultados de la encuesta y de las necesidades de la organización, se estudiará la modificación o incorporación de nuevos permisos, así como la posibilidad de inclusión de “bonus de conciliación” en determinados permisos atendiendo a criterios de corresponsabilidad.  |   |

| Eje                      | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  |   |
|--------------------------|--|---|
| Nombre de la Medida      | <b>4. Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.</b>   |   |
| OBJETIVO                 | Facilitar la continuidad laboral de los cónyuges/parejas de hecho del personal empleado público en el exterior que son a su vez personal empleado público.   |   |
| Descripción de la medida | <p>La Ley determina que el cónyuge o pareja de hecho del personal funcionario o laboral al servicio de la AGE o de sus organismos dependientes, que con motivo del destino de estos últimos en el exterior traslade su residencia al extranjero y tenga la condición de funcionario o personal laboral de la Administración General del Estado o sus organismos y entidades públicas dependientes, tendrá preferencia, en el caso de concurrencia con otros aspirantes y siempre que exista igualdad de méritos entre ellos, para la cobertura de puestos de trabajo ya existentes en la AGE y sus organismos dependientes en el exterior.</p> <p>Se impone la necesidad de impartir instrucciones a toda la AGE recordando la necesidad de aplicar la normativa y los criterios de aplicación. Esta norma no debe además limitarse a las personas que se encuentren en servicio activo a la hora de solicitar determinada plaza, sino que se extiende a las personas en excedencia y en servicios especiales.</p> <p>(Ref.: Ley 2/2014, de 25 de marzo, de Acción del Servicio Exterior del Estado – LASEE; artículo 60.2 «del trabajo de los familiares en el exterior» y medida 197 del Plan integral de apoyo a la familia - PIAF)</p> |   |
| Fecha Prevista de Inicio | En el primer año tras la aprobación del Plan.  |   |
| Órgano/s responsable/s   | DGFP y Dptos. Ministeriales  |   |
| Indicador de ejecución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de instrucciones para asegurar la aplicación del artículo 60.2 LASEE. (S/N)</li> <li>- Número acciones destinadas a publicitar las instrucciones elaboradas a toda la AGE recordando la necesidad de aplicar la normativa y los criterios de aplicación.</li> <li>- Número acciones destinadas facilitar la aplicación del artículo 60.2 LASEE.</li> </ul>  |   |
| Indicador de impacto     | -Grado de conocimiento y uso de la norma por las unidades afectadas (encuesta).  |   |
| Observaciones            | Importancia de garantizar la aplicación del mencionado artículo, ya que está orientado a posibilitar y/o facilitar la inserción laboral local de los miembros de las familias de las empleadas y empleados públicos con destino en el Servicio Exterior de España. El personal empleado público que debe renunciar a una progresión en su carrera por acompañar a la pareja al exterior, es cada vez más numeroso. Esta renuncia, vía por ejemplo la solicitud de una excedencia por agrupación familiar, supone la congelación de sus cotizaciones a clases pasivas, trienios, etc. Esta problemática afecta a un colectivo bastante más numeroso de lo que cabría esperar.   |   |

| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Contemplar la reserva de puestos y la antigüedad cuando el cónyuge del personal funcionario en el exterior solicita el regreso al servicio activo y así equipararla a la excedencia solicitada para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Impulsar que estas excedencias se equiparen a las de cuidado de hijas e hijos a todos los efectos y, en particular, a los de reserva de puesto, reconocimiento de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Es fundamental para la corresponsabilidad que los cónyuges puedan regresar a su puesto de trabajo en la AGE al finalizar el destino fuera de España.<br>(Ref.: artículo 89 EBEP Y Medida 199 del Plan Integral de Apoyo a la Familia – PIAF; art. 54d) C.U.   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | En el primer año tras la aprobación del Plan.   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar una reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (S/N).</li> <li>-Número de reuniones llevadas a cabo en el proceso de elaboración.</li> <li>-Elaboración de un informe sobre los impactos de que los cónyuges/parejas de hecho mantengan los derechos adquiridos o en curso de adquisición de antigüedad, pensiones y derechos pasivos (S/N).</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad y varias características de los solicitantes.</li> <li>-Número de consultas en la web donde esté publicada la norma.</li> <li>-Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Importancia de la equiparación para la conciliación y corresponsabilidad y evitar que el personal funcionario del servicio exterior se vaya sin su familia al destino.</p> <p>Al ser las mujeres las que solicitan en mayor número las excedencias por agrupación familiar, esta medida puede contribuir a disminuir la brecha salarial y el techo de cristal, así como a potenciar la corresponsabilidad.</p> <p>Cabría contemplar la imposición de cumplimiento de criterios, tales como un plazo máximo, de, por ejemplo 5 años, (con reserva de plaza los dos primeros).</p> |   |

| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares, en caso de afectar a las necesidades del servicio, del personal de la AGE con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p><i>(Modificación de la Resolución de SEFP 28 de febrero 2019)</i></p> |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>El II Plan de Igualdad contenía una medida similar para el personal de la AGE con menores de 12 años a cargo.</p> <p>Es necesaria su extensión al personal de la AGE con familiares dependientes a cargo, dada la elevada media de edad de la plantilla al servicio de la Administración General del Estado y el porcentaje cada vez mayor en esta situación.</p>  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | En el primer año tras la aprobación del Plan.   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación de la norma (S/N).</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma desagregadas por sexo, edad, cargo/nivel y varias características de las personas solicitante</li> <li>- Grado de conocimiento y uso de la norma por el personal de la AGE (encuesta).</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos de la AGE en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.  |   |



| Eje                             | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Permiso para cuidado de familiar dependiente con enfermedad grave para el personal laboral</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Conciliar la vida laboral con el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave para el personal laboral.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Regulación de un permiso para el personal público que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado de menor con enfermedad grave en el artículo 49 e) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | En el primer año tras la aprobación del Plan.   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación de la norma (S/N).</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel y varias características de los solicitantes.</li> <li>- Número de consultas en la web donde esté publicada la norma.</li> <li>- Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            | La medida va también en la línea de ampliar las medidas de conciliación ya existentes para personal empleado público con menores de 12 años a cargo y extenderlas a quienes tienen familiares dependientes a cargo.   |   |

**Eje 5. Violencia de Género**


La violencia contra las mujeres es la demostración más execrable de la pervivencia de desigualdades entre mujeres y hombres. El Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017, establece la hoja de ruta de las políticas públicas en esta materia y, en particular, la ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad, así como el impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta institucional.


La Administración General del Estado busca avanzar en la consecución de una sociedad libre de todo tipo de violencia contra las mujeres, por ello, contempla la sensibilización, formación y la capacitación en esta materia en el personal de la AGE.


**Medidas del eje**


| III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO      |   |
|-------------------------------------|---|
| Eje 5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES |   |
| 1.                                  | Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima  |
| 2.                                  | Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación en la AGE ante una situación de violencia contra una empleada pública de la AGE.  |
| 3.                                  | Difusión del procedimiento de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. |
| 4.                                  | Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.   |
| 5.                                  | Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.   |
| 6.                                  | Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado.  |
| 7.                                  | Formación e Información en relación con el R.D. de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la AGE.   |
| 8.                                  | Acuerdo/Convenio de colaboración entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en materia de violencia de género                                       |
| 9.                                  | Capacitación del personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres.  |


## FICHAS DE LAS MEDIDAS


| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Evitar la victimización secundaria.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación a los participantes que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (como es la interposición de denuncia) al sentirse comprendidas y no cuestionadas por su entorno laboral.   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos en los que se exija formación en violencia de género.</li> <li>- Número de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.</li> <li>- Porcentaje de cursos en los que se exija formación en violencia de género con respecto a cursos de otras áreas formativas.</li> <li>- Porcentaje de solicitudes respecto de plazas en cursos en los que se exija formación en violencia de género.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo.</li> <li>- Tasa de cobertura de personas formadas.</li> <li>- Grado de satisfacción de la formación recibida (encuesta).</li> <li>- Nivel de utilización –ya sea efectiva o esperada- de la formación recibida en el desempeño profesional (encuesta).</li> <li>- Grado en que el haber recibido las actividades formativas ha contribuido a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (encuesta).</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  |  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Elaboración y difusión de unas directrices de actuación en la AGE ante una situación de violencia contra a una empleada pública de la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>Establecer unas directrices de actuación por parte de la Administración General del Estado ante las diferentes formas de violencia contra las mujeres (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas.</p> <p>Atender, asesorar y acompañar a las empleadas públicas víctimas de violencia contra la mujer.</p>  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>La víctima contará con un entorno seguro que le asesorará, acompañará y ayudará en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos, que le informarán de sus derechos como víctima del delito y sobre el proceso judicial, así como de asistencia y acompañamiento judicial para el caso de interponer denuncia.</p> <p>Se deberá contemplar pautas sobre cómo actuar en aquellas situaciones en las que la víctima y el agresor comparten centro de trabajo (medida 123 del Congreso del Pacto de Estado).</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Delegación del Gobierno contra Violencia de Género y DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de empleadas públicas atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.</li> <li>- Número de empleadas públicas que presentan denuncia después de ser atendidas por las Oficinas de Asistencia a las víctimas.</li> <li>- Número de mujeres y hombres asistentes a las jornadas desarrolladas</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Grado de cobertura de personas víctimas de violencia de género que han sido atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.   |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |


| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Difusión del Procedimiento de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Difundir el Protocolo y el Acuerdo relativo a la Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Dar cumplimiento a la medida 70 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, Informe del Congreso: difundir y dar a conocer el Procedimiento de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, además de implicar en su difusión a las organizaciones sindicales Difundir el Protocolo y el Acuerdo mediante guías, campañas de información y jornadas de información y de sensibilización. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de una guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género (S/N).</li> <li>-Número de campañas de información realizadas por medios de difusión utilizados.</li> <li>-Número de jornadas, seminarios realizados.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de empleadas públicas que conocen el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.</li> <li>-Número de asistentes a las jornadas, seminarios... realizados (personal formado).</li> <li>-Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | Se deberá contemplar la formación del procedimiento y su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje II.   |   |


| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Sensibilizar de forma permanente al personal de la Administración General del Estado en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad física y moral, y de la igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres y, en particular, en la conmemoración de días señalados, como el día europeo contra la trata de seres humanos, 18 de octubre o el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres. |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Realización de acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos, banner en las páginas web y en la intranet de los departamentos ministeriales y organismos públicos.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer trimestre tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de jornadas desarrolladas.</li> <li>-Número folletos informativos publicados.</li> <li>-Número banner insertado en páginas web.</li> <li>-Número de acciones no contenida en las categorías anteriores enfocadas a sensibilizar realizadas.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de asistentes a las jornadas desarrolladas.</li> <li>-Número clics en los banners insertado en páginas web.</li> <li>-Valoración de la campaña (cuestionarios)</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |


| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Establecer pautas de actuación por parte de la Administración española en el exterior (Representaciones Permanentes, Embajadas, Consejerías sectoriales, Oficinas Comerciales, Oficinas Consulares, etc.) ante las diferentes formas de violencia contra la mujer (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas y mujeres parte del personal de la Administración en el exterior, incluyendo aquellas que realicen estudios o prácticas no remuneradas, para promover el mantenimiento o adaptación de su trabajo a la situación de violencia. |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Se elaborará un Protocolo/Guía que aborde las pautas de actuación ante estas situaciones de violencia, que se adaptará de forma específica por cada Unidad en el exterior teniendo en cuenta el marco de la legislación nacional del país en que se encuentre la mujer afectada y de las particularidades en cada caso en materia de recursos humanos de la Administración española en el exterior. Para ello se garantizará la información y el ejercicio de sus derechos.  |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dptos. Ministeriales con persona en el exterior  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboración del Protocolo/Guía) (SI/NO)</li> <li>-Número de ocasiones en los que se ha puesto en marcha el protocolo.</li> <li>-Número de mujeres que solicitan información y ejercicio de sus derechos.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de mujeres que efectivamente han adaptado su trabajo.</li> <li>-Evolución del % de mujeres en la administración exterior que sufren violencia y tipo de violencia sufrida con respecto a la AGE.</li> <li>-Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer que afecten al personal de la Administración española en el exterior.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  |  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Recogida de datos, análisis y estudio que profundicen en el conocimiento sobre la violencia contra la mujer en la Administración General del Estado mediante la realización de estadísticas y estudios.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Realización de estadísticas a empleadas públicas víctimas de violencia, por tipología de violencia contra la mujer y de derechos ejercidos por estas; así como la realización de estudios sobre la situación de violencia contra la mujer en la Administración General del Estado y su incidencia en la carrera administrativa.   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Realización de una estadística de empleadas públicas víctimas de violencia de género (S/N).</li> <li>-Número de estudios realizados sobre la situación de violencia contra la mujer en la Administración General del Estado.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de consultas realizadas a la estadística.</li> <li>- Número de reseñas en prensa de la estadística.</li> <li>- Número de consultas realizadas a los estudios.</li> <li>-Número de reseñas en prensa de los estudios.</li> <li>-Grado en que el personal de la AGE ha ampliado su conocimiento en la materia.</li> <li>-Número medidas evacuadas en base al estudio/s y a la estadística.</li> </ul> |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |



| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Formación e Información en relación con el R.D. de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la AGE.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Informar, formar y sensibilizar a los empleados y empleadas públicas en relación al R.D. de Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado. |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Proceder a la formación, información y sensibilización al personal de la AGE mediante guías, campañas y jornadas de información y formación.   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Tras la aprobación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en la AGE  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | DGFP / InMujer   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de jornadas realizadas.</li> <li>-Número de campañas realizadas.</li> <li>-Número de acciones formativas e informativas realizadas.</li> </ul>                |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de personas que conocen el R.D. de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>-Valoración de la campaña (cuestionarios)</li> </ul>                          |   |
| <b>Observaciones</b>            | Se deberá contemplar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje II.  |   |

| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  |  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>8. Acuerdo/Convenio de colaboración entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en materia de violencia de género.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Establecer un Acuerdo/Convenio de colaboración que establezca un marco general y concrete las medidas conjuntas a realizar por cada parte firmante y el seguimiento de su desarrollo y aplicación.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Establecer un marco general de colaboración entre las partes firmantes para el desarrollo conjunto de actuaciones de sensibilización, prevención, conocimiento y atención en materia de violencia de género para su prevención entre el colectivo de mutualistas y sus beneficiarios en el ámbito de MUFACE, y la atención y asistencia a éste. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Ministerio de Política Territorial y Función Pública y Ministerio de Igualdad.  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | -Establecimiento del acuerdo/convenio (S/N).<br>-Número de medidas desarrolladas (actuaciones de sensibilización, medidas de atención, etc.).   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | -Número de empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus beneficiarios que se benefician de las nuevas medidas del acuerdo/convenio.<br>-Grado en que la población objetivo conoce la existencia del convenio   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | -Establecimiento del acuerdo/convenio (S/N).<br>-Número de medidas desarrolladas (actuaciones de sensibilización, medidas de atención, etc.).   |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |

| Eje                             | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES   |  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>9. Capacitación de personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Capacitar a futuros docentes de cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Ante la demanda de diferentes unidades de la Administración General del Estado que solicitan cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, se realizará un curso para la formación de docentes en esta materia, dirigido a empleados y empleadas públicos. Las acciones formativas tendrán por objeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar conceptos básicos sobre igualdad de género.</li> <li>- Diseñar e impartir acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>- Trasladar ejemplos prácticos sobre cómo proporcionar un trato adecuado a las mujeres supervivientes a la violencia de género.</li> <li>- La finalidad es sensibilizar y formar al personal formador en dichas materias y así como disponer de una bolsa de profesionales capacitados para impartir formación en esta materia.</li> </ul> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Delegación del Gobierno contra violencia de género / DGFP / INAP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos impartidos.</li> <li>- Número de horas formativas en materia de igualdad para personal formador.</li> <li>- Creación de bolsa de profesionales capacitados (S/N).</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de cobertura de personas formadas.</li> <li>- Número de consultas a la de bolsa de profesionales capacitados.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            | Formación incluida en el Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP 2020-2022 en colaboración con el Ministerio de Igualdad y de Derechos Sociales y Agenda 2030   |   |

## Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección





La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El compromiso con la igualdad exige conocer las diferentes formas de discriminación existentes en nuestra sociedad, así como analizar sus causas, sus consecuencias y advertir su magnitud real. Todo ello, con la finalidad de reconocer y poner en valor la diversidad, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las Administraciones públicas deben promover el conocimiento de los marcos jurídicos, sociales y políticos en materia de no discriminación por origen racial o étnico con el fin de proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas que componen nuestra sociedad.



En este sentido, resulta fundamental que todas las empleadas y empleados públicos conozcan los principales marcos internacionales, regionales y nacionales que velan por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, de su salud, de sus distintas capacidades o de si tienen reconocida su discapacidad, en mayor o menor grado.



Los servicios que las Administraciones públicas ponen a disposición de la ciudadanía deben contemplar la diversidad afectivo-sexual y las diferentes identidades de género. Además, los poderes públicos han de garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y el efectivo ejercicio de los derechos de las personas LTBI.

## Medidas Eje

| III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO  |   |
|---|---|
| Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección  |     |
| <b>6.1 Superar la discriminación en la AGE relacionada con la discapacidad y la diversidad funcional, con perspectiva de género</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de los empleados y empleadas públicas con discapacidad en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de las personas con discapacidad y diversidad funcional con perspectiva de género y evaluar sus resultados.</li> <li>2. Estudio comparado (Benchmarking) de “Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia”.</li> <li>3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad, coadyuvando a preservar la dignidad de las mujeres en el trabajo.</li> <li>4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad</li> <li>5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género.</li> </ol> |
| <b>6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación</li> <li>7. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional</li> <li>8. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LGBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE</li> <li>9. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales</li> <li>10. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género</li> <li>11. Formación en materia de diversidad sexual y de género</li> <li>12. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia</li> <li>13. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LGBTI</li> </ol>   |



## FICHAS DE LAS MEDIDAS



| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de las y los empleados/as públicas con discapacidad física, mental y/o diversidad funcional en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de estas personas y evaluar sus resultados</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las empleadas/os públicas con discapacidad en la AGE, tanto desde su acceso, como con carácter sobrevenido, al objeto de conocer la problemática actual y sus vías de abordaje.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Realización de un Estudio de diagnóstico de la situación actual de las personas con discapacidad en la AGE. Identificación de problemas, determinación de las causas que los han generado y sistematización de esta problemática.</p> <p>Se plantea abordar un estudio riguroso, que aplique una metodología de trabajo contrastada, con perspectiva de género, que tenga en cuenta las diferentes situaciones en el entorno de reto demográfico, grados de discapacidad, así como la edad y el perfil laboral, técnico y profesional.</p> <p>Se pretende identificar violencias reales o veladas contra estos colectivos diversos para combatirlas: cada persona con discapacidad plantea unas necesidades que deben cubrirse de modo individual.</p> <p>De este modo, se da un paso adelante en la consecución de la igualdad real y efectiva que propugnan los artículos 24 y 9.2 de la CE y la LO 3/2007.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año tras la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Igualdad, Ministerio de Política Territorial y Función Pública   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE (SI/NO).</li> <li>- Identificación de líneas de actuación ya implantadas (Si/NO) y cuáles.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la calidad de estudio de diagnóstico.</li> <li>- Grado en que el estudio de diagnóstico es empleado en la adopción de decisiones e implantación de medidas tendentes a reducir la situación de desigualdad existente</li> <li>- Número de Líneas de actuación en marcha por cada DM u Organismo de la AGE</li> <li>- Número total de Líneas de actuación en marcha en relación al número de situaciones tipo de discriminación a las mujeres con discapacidad detectado en el estudio de diagnóstico (objeto de la propuesta específica 1</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Medida marco a la que alimenta con los resultados y conclusiones que aporte el Estudio de Diagnóstico.</p> <p>Se propone que este estudio sea el punto de partida tanto para este III Plan de Igualdad como para futuros Planes, de modo que su estructura, metodología y resultados sean el punto de partida para estudios que actualicen éste de manera periódica. Se tendrá en cuenta, entre otros, el Informe de resultados "Mujer con discapacidad y enfermedades crónicas: género, discapacidad y cronicidad", Observatorio Estatal de la Discapacidad (octubre 2019). Se hará la debida difusión de las mejores prácticas identificadas, a fin de extender su aplicación y, en su caso, mejorarlas.</p>  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>2. Estudio comparado (Benchmarking) de “Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia”</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | El objetivo de esta medida específica, y transversal, es conocer ejemplos seleccionados de buenas prácticas en materia de políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia a fin de estudiar su posible puesta en práctica en España, adecuándolos a nuestra realidad y rasgos propios, a fin de extender paulatinamente las islas de excelencia identificadas.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>La medida consiste en realizar un estudio de Benchmarking en el que se analicen ejemplos de buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia en la Administración Pública, a fin de conocer de primera mano las iniciativas que en esta materia están realizando países de referencia, bien por sus similitudes con España, bien por ser avanzados en la materia.</p> <p>Este tipo de estudios tiene una doble función: primero, conocer lo que se está haciendo en otros países que puedan servirnos de referencia; y, segundo, contrastar si las líneas de acción que aquí se vienen emprendiendo van en línea con las aplicadas en el resto de los países.</p> <p>El estudio no será de carácter general, sino que se enfocará en una serie de cuestiones clave, a determinar, y que permitan concretar iniciativas concretas, su ámbito de aplicación, alcance y resultados obtenidos. Entre los posibles países que abarcaría el Estudio de Benchmarking estarían, entre otros: Francia, Italia, Austria, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Canadá y Estados Unidos.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030,   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización del estudio de benchmarking</li> <li>- % de respuestas al Estudio de Benchmarking planteado.</li> <li>- % de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking que se ya se aplican en España</li> <li>- Relación de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking con indicación del número de países que la viene aplicando</li> <li>- Envolvente de medidas de buenas prácticas resultante del Estudio de Benchmarking, con indicación del número de países que las aplican.</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la calidad del estudio de benchmarking, en base a los criterios o cuestiones clave que se definan que debe contener</li> <li>- Aplicabilidad de las medidas a España</li> <li>- Medidas o prácticas aplicables a España que finalmente se han implementado</li> </ul>  |   |



|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Observaciones</b> | <p>Este tipo de estudios son de gran rendimiento en sus resultados, siempre y cuando lleven aparejados una serie de trabajos previos preparatorios que permitan enfocar adecuadamente los temas a plantear y las cuestiones a formular.</p> <p>Es muy importante, asimismo, acertar con los países a los que se dirige el Estudio y, no sólo los países, sino los Organismos a los que se plantean.</p> <p>Es esencial, además, completar el Estudio de Benchmarking con la consulta a personas expertas en la materia, tanto españolas como de otros países, a fin de destilar sus conocimientos y experiencia en la materia.</p> <p>Un estudio de estas características resulta muy valioso, pero exige trabajo, capacitación técnica, tiempo, análisis de datos y elevado conocimiento de idiomas.</p> |
|----------------------|---|





| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad con dignidad de las mujeres en el trabajo</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Garantizar la accesibilidad a mujeres y hombres con discapacidad, tanto los centros de trabajo en su conjunto, como los puestos de trabajo de la AGE y en todas sus actividades relacionadas con su ejercicio profesional   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Elaboración de un Plan de normalización y de mejora de las condiciones, tanto del centro de trabajo como de los puestos de trabajo, en materia de accesibilidad con dignidad. Esta medida trasciende el puesto de trabajo y se extiende a todo lo que se considera prestación de servicios por parte de la AGE.</p> <p>Este Plan propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género, apenas abordado en España, y abarcar todo el ámbito de la AGE.</p>   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en base a los estudios previos   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | <p>Ministerio de Igualdad, IMIO, DGVG (ha de estudiarse la incidencia en la VG en el caso de las mujeres con discapacidad), Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Real Patronato sobre Discapacidad, IMSERSO, INAP, CIS, MITMA y resto de DM.</p> <p>Esta medida, por su propia naturaleza, podría ser liderada por la Dirección General de Políticas sobre Discapacidad y la SE de Derechos Sociales.</p>  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de edificios de la AGE con grado de accesibilidad alto, medio y bajo.</li> <li>- % de puestos de trabajo de la AGE adaptados a personas (hombres y mujeres) con discapacidad</li> <li>- % de zonas comunes examinadas : baños, servicio médico , cafetería, comedor, coches de incidencias, aparcamiento, hall o zona de entrada, salón de actos, seguridad..., entre otros</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento en los % de los indicadores de ejecución tras la realización del III Plan</li> <li>- % de puestos de trabajo con grado de accesibilidad alto, medio o bajo (antes y después de la ejecución del Plan), en relación con el número total de puestos de trabajo.</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | <p>Esta medida está muy relacionada con la medida “Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección” que plantea la UI del Ministerio de Justicia, proponiéndose trabajar de forma conjunta en esta línea.</p> <p>Esta medida es de coste elevado razón por la que habrá de establecerse un Plan de Etapas, acometiendo en primer lugar las medidas de choque, las de mayor urgencia, vinculadas a un mayor grado de discriminación debido a la existencia de barreras.</p> <p>Esta medida tiene en cuenta no sólo las situaciones de discapacidad física (que es el esquema habitual), si todas las demás: sensorial, visual y auditiva, cognitiva, mental, o de cualquier otro tipo.</p> <p>Insistir en el enfoque de esta medida: normalización de la accesibilidad (como un derecho, no como una concesión “se hace lo que se puede”), aplicando criterios de dignidad, vida independiente y autonomía personal, y analizando la problemática de género.</p> |   |



| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | <p>El objetivo de esta medida específica es el de formar tanto a mujeres como a hombres que trabajan en la AGE, acerca de la temática de la discapacidad con perspectiva de género, a fin de que se conozca esta realidad, los factores de discriminación que existen, los problemas a resolver especialmente en las mujeres, mediante diversas modalidades formativas que permitan un conocimiento de estos temas de carácter básico o avanzado, según a quiénes vaya dirigida la acción formativa.</p> <p>Formar y sensibilizar en esta materia al personal de Riesgos Laborales, de Recursos Humanos y de Oficialía Mayor.</p> <p>Se parte de la base de que el conocimiento de estos temas es insuficiente o nulo y que, sólo si se dispone de formación y conocimiento de un tema se podrá avanzar tanto en tomar conciencia de la realidad, que es diversa (no es la misma la situación de una mujer con discapacidad en el medio urbano que en el rural; no es lo mismo tener que acudir a una oficina de empleo que a una consulta ginecológica; tampoco es lo mismo según el tipo de discapacidad, el nivel cultural o la edad de la persona).</p> <p>Asimismo, se persigue formar a las personas con discapacidad sobre sus derechos y empoderar a las mujeres de este colectivo en la exigencia de sus derechos, por cualquier vía legal.</p> |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Esta medida consiste en la organización de una serie de Cursos de formación en materia de discapacidad y diversidad funcional, que abordarían esta problemática a distintos niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por un lado, los Curso básico y Curso avanzado: <ul style="list-style-type: none"> <li>En el formato básico se analizaría con perspectiva de género la discriminación en la AGE, especialmente en las mujeres con discapacidad, planteando las ideas fuerza, el marco jurídico regulador, las diferentes formas de discriminación que existen (poniendo distintos ejemplos, por situaciones) y las medidas posibles a adoptar para eliminarlas.</li> <li>En el formato avanzado se seguiría un esquema similar, completándolo con un Taller sobre Buenas Prácticas en la resolución de los problemas de discriminación que tienen las personas con discapacidad en la AGE, especialmente las mujeres, y un análisis de casos, que se abordarían por Grupos. El Programa del Curso avanzado se plantearía de modo que pudiera encajarse como continuación del básico, de manera que los contenidos del básico se dieran al inicio y de forma breve, a modo de recordatorio.</li> </ul> </li> <li>-Por otro, el curso de empoderamiento a las mujeres con discapacidad.</li> </ul>                                    |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública  |   |



|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Indicador de ejecución</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Número de ediciones de las acciones formativas, desagregado por formato de curso (básico –avanzado y año).</li><li>- Número de ediciones del Curso en formato avanzado / año.</li><li>- Número de horas formativas impartidas.</li><li>- Número de alumnos que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo y formato de curso.</li><li>- Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y formato de curso.</li></ul>   |
| <b>Indicador de impacto</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Grado de conocimiento adquirido en cuanto la discriminación de las mujeres trabajadoras con discapacidad por parte de los participantes en las acciones formativas, según formato.</li><li>- Grado de conocimiento y empoderamiento de las mujeres con discapacidad formadas.</li><li>- Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios).</li></ul>  |
| <b>Observaciones</b>          | <p>Los contenidos de estos Cursos de formación se elaborarían por los Ministerios concernidos y se propone sean organizados por el INAP, bien de modo presencial o bien <i>on line</i>, o mixto. Esta medida, en su primer punto, se puede llevar a cabo, bien incluyendo un módulo específico dentro del Curso Avanzado sobre Igualdad para la Función Pública, bien organizando Cursos monográficos específicos desagregados sobre la materia, con niveles básico y avanzado.</p> <p>En cuanto al empoderamiento, debería darse la perspectiva legal, judicial, psicológica, arquitectónica y de ayudas técnicas con visión muy práctica.</p> |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Avanzar en igualdad con perspectiva de género para el colectivo de personas con discapacidad en la AGE.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un Protocolo de actuación que incluya detección temprana, minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples.</li> <li>- Crear la figura del “responsable de discapacidad” que designe cada Ministerio u organismo, de acuerdo con la actuación 66 del Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020 (“66. Avanzar en la coordinación de la planificación de accesibilidad de los departamentos ministeriales. En el ámbito de la Administración General del Estado, en cada departamento ministerial y organismo público se creará o designará un “responsable de discapacidad” semejante a la figura que ya existe en materia de igualdad de género, que apoyará en esta materia a los órganos de su departamento y que realizará un seguimiento sobre los avances en accesibilidad en las políticas de ese departamento, de lo que informará al órgano interministerial creado al efecto”).</li> <li>- Establecer mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad</li> <li>- Atención especializada a estas personas con perspectiva de género, que incluya o combine accesibilidad universal, flexibilidad horaria, trabajo no presencial.</li> <li>- Obtener y elaborar datos de discapacidad en la AGE.</li> </ul> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública.  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe o no un Protocolo de actuación para el colectivo de personas con discapacidad.</li> <li>- Existe o no un responsable de discapacidad en los Departamentos Ministeriales y organismos públicos.</li> <li>- Existencia de mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad</li> <li>- Número de personas con discapacidad que han sido objeto de atención especializada, desagregado por sexo y tipo de atención especializada recibida</li> <li>- Número de Datos obtenidos sobre discapacidad en la AGE: con perspectiva de género (por Cuerpos, por Ministerios, funcionarios y laborales, número de ingresados, número de puestos adaptados, número de jubilaciones anticipadas por discapacidad, número de hijos /as a cargo, número de solicitudes y adscripciones a otros puestos a causa de la discapacidad.</li> </ul>  |   |



|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Indicador de impacto</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis del grado en que el protocolo de detección temprana ha permitido minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples.</li><li>- Grado de coordinación intra e interministerial existente entre responsables de discapacidad e igualdad</li><li>- Grado de mejora en la situación de vulnerabilidad y posible discriminación de las personas con discapacidad en la AGE.</li></ul> |
| <b>Observaciones</b>        |   |



| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>6. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LGBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE.</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Conocer la situación de las empleadas públicas LGBTI en la AGE y darla a conocer entre el conjunto de personas empleadas públicas y a la ciudadanía en su conjunto.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Para desarrollar medidas específicas que contribuyan a erradicar la discriminación contra las mujeres LGBTI, es necesario llevar a cabo un análisis de su situación actual. Por ello, se propone la realización de un estudio que analice la situación actual en la AGE de las mujeres LGBTI, profundizando en las diferentes discriminaciones que sufren.</p> <p>Además, se difundirán los resultados del estudio entre el personal de la AGE y al conjunto de la ciudadanía, mediante la organización de una jornada de presentación. El estudio se colgará en la página web del Ministerio de Igualdad.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año desde la aprobación del Plan  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Elaboración de un estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres LGBTI en la AGE<br>Realización de una jornada de presentación del estudio de diagnóstico  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de asistentes a la jornada de presentación del estudio de diagnóstico</li> <li>- Nº de descargas del estudio de diagnóstico</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |



| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>7. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, transpuesta al marco legislativo nacional.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Impulsar el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, acciones y estrategias que promueva la AGE, ya sean generales o sectoriales, con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de los/as empleados/as al servicio de la AGE, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, enfermedad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social,</li> <li>- Promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.</li> </ul> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en base a los estudios previos  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos teórico-prácticos impartidos sobre Igualdad de trato y no discriminación</li> <li>- Número de materiales (manuales, diagnósticos, folletos, etc.) que se hayan elaborado para formar al funcionariado y personal laboral en la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.</li> <li>- Número de materiales informativos y de sensibilización elaborados</li> <li>- Número de protocolos de atención al público que incorporan el principio de Igualdad de trato y o discriminación.</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación.</li> <li>- Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura...) en las que se ha incorporado la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas</li> <li>• Servicios públicos</li> <li>• Gestión de RRHH</li> </ul> </li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |



| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |   |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>8. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Considerar, desde una perspectiva transversal e integral, todas aquellas formas de discriminación que pueden concurrir en el caso de las mujeres no solo por su género sino por su origen nacional o étnico o por su religión, situación ante la enfermedad, edad, orientación sexual e identidad de género o por cualquier otra condición personal o social.   |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en el Plan de Igualdad la promoción de acciones de prevención y la mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación múltiple o interseccional en la AGE y en el trato de esta con la ciudadanía.</li> <li>- Impulsar la participación y representación de las minorías más vulnerables a la discriminación interseccional o múltiple en los nombramientos de los órganos directivos de la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes.</li> </ul>   |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en base a los estudios previos   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General <b>de Igualdad</b> de Trato y Diversidad Étnico-Racial  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de indicadores diseñados para visibilizar y medir las situaciones en las que se produce discriminación múltiple o interseccional.</li> <li>- Número de aplicaciones estadísticas y estudios e informes que incorporan indicadores relativos a la discriminación múltiple e interseccional.</li> <li>- Número de acciones formativas que incorporen la posible incidencia de la discriminación múltiple o interseccional en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas</li> <li>• Servicios públicos</li> <li>• Gestión de RRHH</li> </ul> </li> </ul> |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleados/as públicos con formación en las distintas manifestaciones de la discriminación con especial atención a la discriminación múltiple e interseccional.</li> <li>- Empleados/as formados en la posible incidencia de otras formas de discriminación, como la discriminación múltiple o interseccional, en el funcionamiento interno de la AGE, en especial en la gestión de entornos laborales inclusivos y en la atención al público.</li> <li>- Mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación de procesos internos en la AGE.</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |   |   |







| Eje                      | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|--------------------------|--|---|
| Nombre de la Medida      | <b>9. Incorporar la atención a la Diversidad en la AGE</b>   |   |
| OBJETIVO                 | <p>La Diversidad, como dimensión ligada a la igualdad en todas las esferas de la vida, debe responder a la realidad de nuestra sociedad actual, cada vez más diversa. Por ello se propone el doble reconocimiento de la diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como elemento enriquecedor de la AGE basado en el respeto y reconocimiento de que todas las personas tienen perfiles diferentes, orígenes diversos, género diverso, tradiciones culturales diferentes etc., y tenemos los mismos derechos.</li> <li>- Como elemento positivo que, además de ser una exigencia normativa, puede contribuir a que la AGE mejore los servicios que presta a la ciudadanía y la percepción que de los mismos tiene la ciudadanía.</li> </ul>  |   |
| Descripción de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la Diversidad para mejorar los servicios públicos</li> <li>- Gestión de la diversidad interna a través de los departamentos de RRHH de la AGE</li> <li>- Incorporar la diversidad en los procesos de selección, promoción interna de la AGE</li> <li>- Proporcionar formación sobre competencias relacionadas con la atención a la ciudadanía diversa, transversalidad en la gestión de los servicios públicos y gestión de equipos diversos.</li> <li>- Impulsar la identificación, recopilación y puesta en valor de experiencias positivas y buenas prácticas que se hayan desarrollado o estén siendo implementadas dentro de la AGE, en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación y en el de la gestión de la diversidad.</li> <li>- Crear referentes y visibilizar a las personas al servicio de la AGE pertenecientes a alguna minoría étnica o de distinto origen nacional.</li> </ul> |   |
| Fecha Prevista de Inicio | A determinar en base a los estudios previos  |   |
| Órgano/s responsable/s   | Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial / DGFP   |   |
| Indicador de ejecución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en los servicios públicos</li> <li>- Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en el área de RRHH de la AGE</li> <li>- Número de acciones de reconocimiento de la Diversidad celebradas en la AGE (Seminarios temáticos, programas de sensibilización, celebraciones conmemorativas etc.)</li> </ul>  |   |
| Indicador de impacto     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación en atención a la Diversidad.</li> <li>- Incremento del personal que atiende a criterios de diversidad en las plantillas de la AGE.</li> <li>- Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura...) en las que se ha incorporado la atención a la Diversidad en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas</li> <li>• Servicios públicos</li> <li>• Gestión de RRHH</li> </ul> </li> </ul>  |   |
| Observaciones            | -  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>10. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Elaborar un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI en la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | A la luz del estudio de diagnóstico sobre la situación de las mujeres LGBTI en la AGE, se elaborará un plan de actuación que contendrá las medidas a impulsar para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales en la AGE. Además, se llevarán a cabo acciones de difusión a través de las redes sociales y de la web del Ministerio de Igualdad. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | A determinar en base a los estudios previos  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI en la AGE.</li> <li>- Difusión del plan de actuación en las redes sociales del Ministerio de Igualdad</li> <li>- Publicación del plan de actuación en la web del Ministerio de Igualdad</li> </ul>   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     |  |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>11. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Diseñar e implementar una campaña de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género dirigida al conjunto del personal de la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Se diseñará e implementará una campaña de información y sensibilización dirigida al conjunto del personal de la AGE, para promover los valores de igualdad de trato y no discriminación de las mujeres LGBTI en la AGE. La campaña se instrumentará mediante la publicación de una guía informativa, que se distribuirá en papel y en formato virtual. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Medio Plazo  |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación de una guía informativa</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de ejemplares de la guía distribuidos</li> <li>- Número de descargas de la guía</li> </ul>   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>12. Formación en materia de diversidad sexual y de género.</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Formar al personal de la AGE en los valores de diversidad sexual y de género, así como en la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LGBTI en el seno de la AGE. Estas acciones formativas podrán llevarse a cabo en colaboración con el INAP. Además, se impartirán sesiones sobre diversidad sexual y de género en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE. |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI – Instituto Nacional de Administración Pública   |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género</li> </ul>  |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas dirigidas al conjunto de personal de la AGE</li> <li>- Número de sesiones realizadas en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE</li> <li>- Número de asistentes a las acciones formativas</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>13. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia</b>   |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Mejorar la atención que reciben las mujeres víctimas de LBTIfobia por parte del personal de la AGE.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE que ocupe puestos de trabajo de atención al público, y en concreto puestos que incluyan la atención y el acompañamiento a mujeres que puedan sufrir o hayan sufrido discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales (policías, trabajadoras sociales, etc.). |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP / INAP  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Organización de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia realizadas</li> <li>- Número de asistentes a las acciones formativas</li> </ul>  |   |
| <b>Observaciones</b>            | -  |   |

| Eje                             | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>14. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LGBTI</b>  |   |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Visibilizar la diversidad sexual y de género de las mujeres, mediante acciones puntuales de sensibilización en los días conmemorativos sobre mujeres LGBTI.  |   |
| <b>Descripción de la medida</b> | <p>Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y visibilización de las mujeres LGBTI, coincidiendo con los días conmemorativos relacionados con la diversidad sexual y de género de las mujeres (31 de marzo, día de la visibilidad trans; 26 de abril, día de la visibilidad lésbica; 17 de mayo, día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia; 28 de junio, día del orgullo LGTBI; 23 de septiembre, día de la visibilidad bisexual; 8 de noviembre, día de la solidaridad intersexual, entre otros).</p> <p>Las acciones incluirán el diseño y publicación de carteles informativos, la difusión de notas informativas en la intranet de los departamentos ministeriales, y publicaciones en las redes sociales de los Ministerios.</p> |   |
| <b>Fecha Prevista de Inicio</b> | Durante el primer año desde la aprobación del Plan   |   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI  |   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | - Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LGBTI   |   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | - Número de acciones de sensibilización llevadas a cabo.   |   |
| <b>Observaciones</b>            |  |   |

## ANEXO I

## Listado de acrónimos de Departamentos Ministeriales

|           |   |
|-----------|---|
| HACIENDA  | HACIENDA  |
| MAEUEC    | ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN   |
| MAPA      | AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN                 |
| MCD       | CULTURA Y DEPORTE                                 |
| MCIU      | CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES               |
| MDE       | DEFENSA   |
| MEFP      | EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL                 |
| MFO       | FOMENTO   |
| MINCOTUR  | INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO                     |
| MINECO    | ECONOMÍA Y EMPRESA                                |
| MIR       | INTERIOR  |
| MITECO    | TRANSICIÓN ECOLÓGICA                              |
| MITRAMISS | TRABAJO, MIGRACIONES Y S.S.                       |
| MJU       | JUSTICIA  |
| MPRCI     | PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD |
| MPTFP     | POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA            |
| MSCBS     | SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL               |

## ANEXO II

## Listado de organismos y entes del ámbito de la Administración General del Estado incluidos en el estudio

| Ministerio                                      | Denominación   | Forma jurídica                                |
|---|--|---|
| <b>AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.</b>       | AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.   | Ministerio.                                   |
|   | Entidad Estatal de Seguros Agrarios O.A.   | Organismo Autónomo.                           |
|   | Fondo Español de Garantía Agraria, O.A.  | Organismo Autónomo.                           |
|   | Agencia de Información y Control Alimentarios, O.A.                                | Organismo Autónomo.                           |
| <b>EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.</b> | EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.   | Ministerio.                                   |
|   | Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.                  | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                |
| <b>CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES.</b>     | CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES.   | Ministerio.                                   |
|   | Organismo Autónomo Servicio Español para la Internacionalización de la Educación.  | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto de Salud Carlos III, O.A., M.P.  | Organismo Autónomo.                           |
|   | Universidad Internacional Menéndez Pelayo.   | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto Español de Oceanografía, O.A., M.P.                                      | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, O.A., M.P. | Organismo Autónomo.                           |
|   | Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.    | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto Geológico y Minero de España, O.A., M.P.                                 | Organismo Autónomo.                           |
|   | Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, O.A., M.P. | Organismo Autónomo.                           |
|   | Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P.              | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                |
|   | Agencia Estatal de Investigación, M.P.   | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                |
| <b>CULTURA Y DEPORTE.</b>                       | CULTURA Y DEPORTE.   | Ministerio.                                   |
|   | Consejo Superior de Deportes.  | Organismo Autónomo.                           |
|   | O.A. Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos Cultura.                         | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.                       | Organismo Autónomo.                           |
|   | Biblioteca Nacional de España.   | Organismo Autónomo.                           |
|   | Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.                          | Organismo Autónomo.                           |
|   | Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte.                          | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                |
|   | Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.   | Otras entidades estatales de derecho público. |
|   | Museo Nacional del Prado.  | Otras entidades estatales de derecho público. |



| Ministerio                                | Denominación   | Forma jurídica   |
|---|--|--|
| <b>DEFENSA.</b>                           | DEFENSA.   | Ministerio.  |
|   | Instituto Social de las Fuerzas Armadas.                                 | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas.             | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa O.A. | Organismo Autónomo.  |
| <b>ECONOMÍA Y EMPRESA.</b>                | ECONOMÍA Y EMPRESA.  | Ministerio.  |
|   | Instituto Nacional de Estadística.                                       | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.                        | Organismo Autónomo.  |
|   | Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.                      | Autoridad administrativa independiente.                              |
| <b>EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.</b> | EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.                                       | Ministerio.  |
| <b>FOMENTO.</b>                           | FOMENTO.   | Ministerio.  |
|   | Centro Nacional de Información Geográfica.                               | Organismo Autónomo.  |
|   | Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas.                  | Organismo Autónomo.  |
|   | Agencia Estatal de Seguridad Aérea.                                      | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                                       |
|   | Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.                                | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                                       |
| <b>HACIENDA.</b>                          | HACIENDA.  | Ministerio.  |
|   | Parque Móvil del Estado.   | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto de Estudios Fiscales.  | Organismo Autónomo.  |
|   | Organismo Autónomo Comisionado para el Mercado de Tabacos.               | Organismo Autónomo.  |
|   | Agencia Estatal de la Administración Tributaria.                         | Otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE. |
|   | Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.                       | Otras entidades estatales de derecho público.                        |
| <b>INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.</b>     | INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.   | Ministerio.  |
|   | Centro Español de Metrología.  | Organismo Autónomo.  |
|   | Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A.                              | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA), O.A.                         | Organismo Autónomo.  |
| <b>INTERIOR.</b>                          | INTERIOR.  | Ministerio.  |
|   | Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Seguridad del Estado.   | Organismo Autónomo.  |
|   | Jefatura Central de Tráfico.   | Organismo Autónomo.  |
|   | Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.                        | Otras entidades estatales de derecho público.                        |
| <b>JUSTICIA.</b>                          | JUSTICIA.  | Ministerio.  |
|   | Centro de Estudios Jurídicos.  | Organismo Autónomo.  |
|   | Mutualidad General Judicial.   | Organismo Autónomo.  |
|   | Agencia Española de Protección de Datos.                                 | Autoridad administrativa independiente.                              |

| Ministerio  | Denominación   | Forma jurídica   |
|---|--|--|
| <b>PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.</b> | PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.                           | Ministerio.  |
|   | Centro de Investigaciones Sociológicas.                                      | Organismo Autónomo.  |
|   | Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.                           | Organismo Autónomo.  |
|   | Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.                             | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.                   | Organismo Autónomo.  |
|   | Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.                                  | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                                 |
| <b>POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.</b>            | POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.                                      | Ministerio.  |
|   | Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.                       | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto Nacional de Administración Pública.                                | Organismo Autónomo.  |
|   | Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.                                    | Autoridad administrativa independiente.                        |
| <b>SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.</b>               | SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.   | Ministerio.  |
|   | O.A. Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición.         | Organismo Autónomo.  |
|   | Organismo Autónomo Instituto de la Juventud.                                 | Organismo Autónomo.  |
|   | O.A. Organización Nacional de Trasplantes.                                   | Organismo Autónomo.  |
|   | O.A. Real Patronato sobre Discapacidad.                                      | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.                                     | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |
|   | Instituto de Mayores y Servicios Sociales.                                   | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |
|   | Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.                     | Agencia Estatal (Ley 28/2006).                                 |
| <b>TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.</b>           | TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.                                     | Ministerio.  |
|   | Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P. | Organismo Autónomo.  |
|   | Servicio Público de Empleo Estatal.  | Organismo Autónomo.  |
|   | Organismo Estatal Inspección de Trabajo.                                     | Organismo Autónomo.  |
|   | Fondo de Garantía Salarial.  | Organismo Autónomo.  |
|   | Instituto Social de la Marina.   | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |
|   | Tesorería General de la Seguridad Social.                                    | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |
|   | Gerencia de Informática de la Seguridad Social.                              | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |
|   | Instituto Nacional de la Seguridad Social.                                   | Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. |

| Ministerio            | Denominación   | Forma jurídica                          |
|-----------------------|--|---|
| TRANSICIÓN ECOLÓGICA. | TRANSICIÓN ECOLÓGICA.  | Ministerio.                             |
|                       | Mancomunidad de los Canales del Taibilla, O.A.   | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Júcar, O.A.   | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Tajo, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A. | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Organismo Autónomo Parques Nacionales.   | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Duero, O.A.   | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Guadiana, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Segura, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Confederación Hidrográfica del Ebro, O.A.  | Organismo Autónomo.                     |
|                       | Agencia Estatal de Meteorología.   | Agencia Estatal (Ley 28/2006).          |
|                       | Consejo de Seguridad Nuclear.  | Autoridad administrativa independiente. |