

# El 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 (66.8% respecto de 66.2%) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2017). 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 están en 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 indirecta.

La Administración General Del Estado (en adelante, AGE) debe ser reflejo y espejo de la sociedad a la que sirve. Por ello, y después de los I y II Planes de Igualdad y en un ejercicio de transparencia, la AGE se propone mediante el III Plan de Igualdad de Género erradicar y prevenir definitivamente las posibles situaciones de inequidad y discriminación.

Con este Plan, se trata de intensificar la incorporación en la AGE de uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 que es precisamente la igualdad de género, y ello se refleja especialmente en los objetivos 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.2.<sup>1</sup>, por lo que resulta esencial instaurar en el ámbito de la AGE los principios de Derecho Antidiscriminatorio, sirviendo además para mejorar la imagen, el clima laboral y la eficiencia de la AGE. Además de seguir cumpliendo con los compromisos internacionales adquiridos por España.

---

<sup>1</sup> Objetivos: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas; promover el crecimiento económico, desarrollo sostenible e inclusivo, pleno empleo y empleo productivo y trabajo digno para todos.

## 1. OBJETIVO.

El objetivo global que la Administración General del Estado busca alcanzar con el III Plan de Género en la AGE ha sido el de abordar de manera integral las necesidades reales del personal al servicio de esta Administración en esta materia, consolidar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en la AGE como extensión de los planes anteriores, así como la garantizar la erradicación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el ámbito de la Administración.

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 responde, por tanto, a los siguientes objetivos específicos y transversales:

1. *Medir para mejorar:* Análisis proporcionado, sistemático y homogéneo de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE para poder conocer, en detalle, el alcance y dimensiones del fenómeno que nos ocupa y poder diseñar las medidas concretas en base al conocimiento. Establecer seguimiento periódico del impacto de las medidas implementadas en el marco del presente Plan. Todas las medidas tendrán especificado, al menos, un indicador (cualitativo y/o cuantitativo).
2. *Cambio cultural y organizativo* que tenga como fin:
  - a. la consolidación de manera efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre el personal al servicio de la AGE;
  - b. 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
  - c. 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.
  - d. Fortalecimiento de las estructuras de igualdad e intercambio de experiencias y buenas prácticas.
3. *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.
  - a. Análisis y diseño de estrategias, programas y planes con perspectiva de género.
  - b. Desarrollo de informes de impacto de género.
  - c. Integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género.
  - d. Definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas políticas internas de la AGE.
4. *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:
  - a. la erradicación del sexismo en el lugar de trabajo,

- b. la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y
- c. la protección de víctimas de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo.

El informe de evaluación del II Plan de Igualdad junto a los informes del estado de situación de la mujer en la AGE y el estudio de brecha salarial 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); la revisión documental y análisis comparado de los planes de igualdad existentes en otras Administraciones Públicas así como la normativa de referencia en el marco de la Unión Europea y las Naciones Unidas, han sido la base del diagnóstico de situación y del diseño de los ejes a consolidar, reforzar, así como, de nuevos ejes a incluir, concediendo al Plan, un carácter firme, ambicioso y progresista para lograr la igualdad real de género en la AGE

Este III Plan de Igualdad mantiene la estructura y contenido previstos en los artículos 45 y siguientes de la Ley 3/2007, 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 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 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.

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

Las medidas a desarrollar en cada eje incluyen, conforme a lo previsto por el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

- Los objetivos a alcanzar
- La descripción de la medida
- Los órganos responsables de su consecución
- Indicadores de impacto y/o de ejecución

En el diseño del III Plan se han integrado los enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades así como del Pacto de Estado contra la violencia de género.

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 sólo 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).

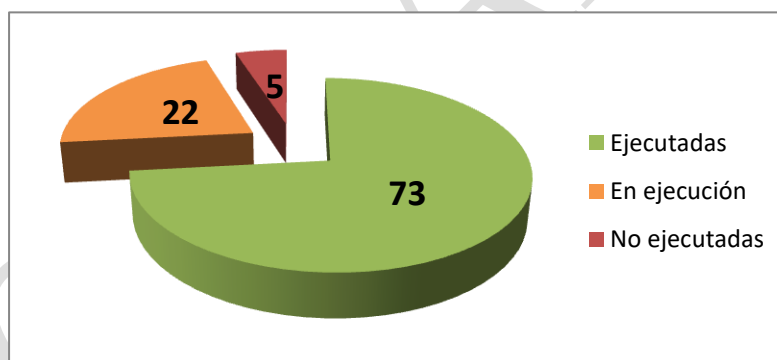
Tabla 1. Medidas según nivel de ejecución del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE

		EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	EJE 5	EJE 6	EJE 7	TOTAL	% Ejecución TOTAL
<b>TRANSVERSALES</b>	<b>EJECUTADAS</b>	6	3	14	5	1	4	2	35	61%

	EN EJECUCION	0	4	1	3	1	2	7	<b>18</b>	<b>32%</b>
	NO EJECUTADAS	0	1	0	2	0	1	0	<b>4</b>	<b>7%</b>
	<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>	
<b>ESPECÍFICAS</b>	EJECUTADAS	2	8	25	11	0	2	4	<b>53</b>	<b>84%</b>
	EN EJECUCION	0	0	5	2	1	0	1	<b>8</b>	<b>13%</b>
	NO EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	2	<b>2</b>	<b>3%</b>
	<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>	
<b>TOTALES</b>	EJECUTADAS	8	11	39	16	1	6	6	<b>88</b>	<b>73%</b>
	EN EJECUCION	0	4	6	5	2	2	8	<b>26</b>	<b>22%</b>
	NO EJECUTADAS	0	1	0	2	0	1	2	<b>6</b>	<b>6%</b>
	<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>	

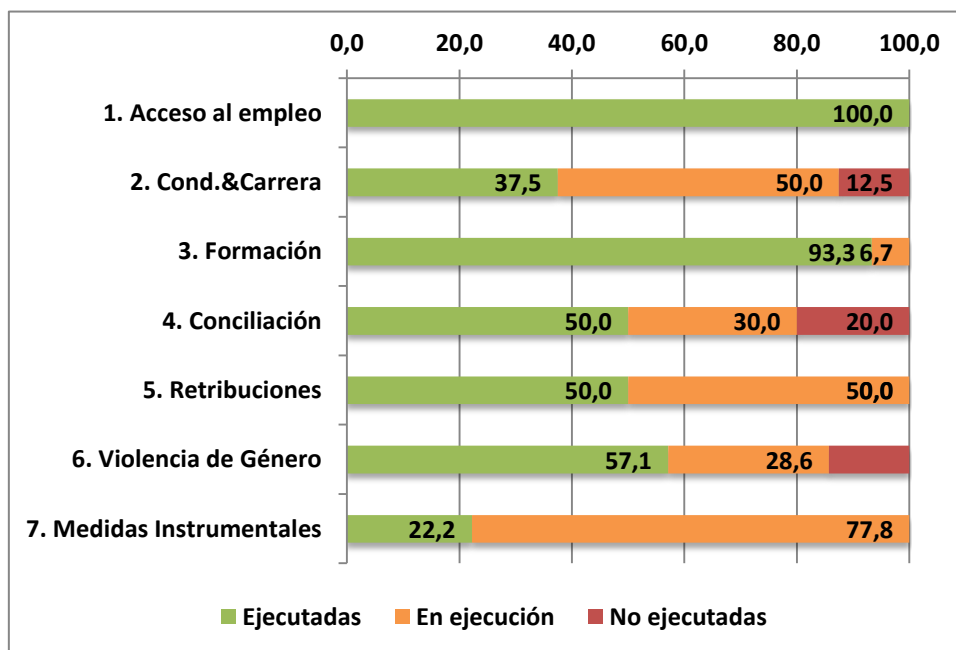
Respecto de las 57 medidas transversales, se ha cumplido el II Plan en un 93%, entre medidas ejecutadas y en ejecución, lo que corresponde a un total de 35 medidas ejecutadas (61,4% de las medidas transversales del Plan); 18 medidas transversales están en fase de ejecución (31,6%), y no se han ejecutado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

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

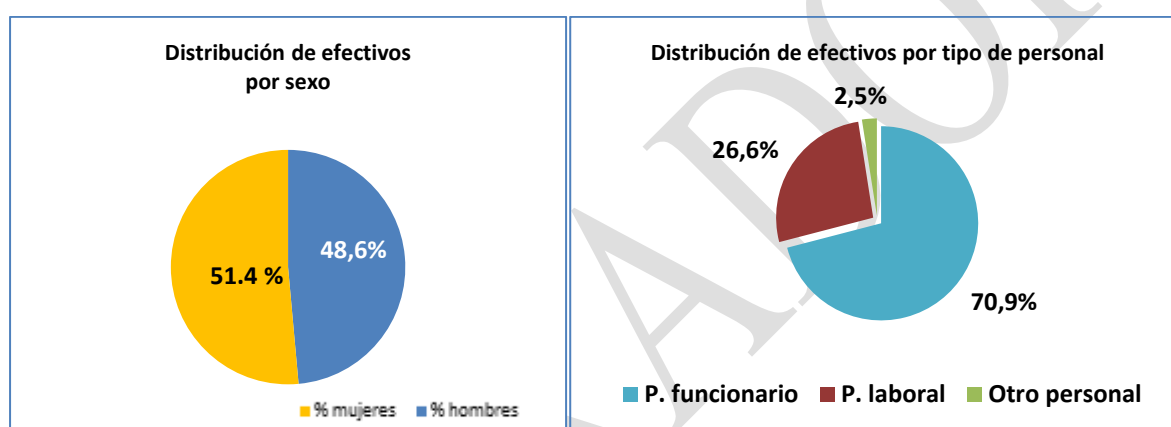
El ámbito de la Administración General del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4%) y 94.771 son hombres (48,6%).

**POBLACIÓN DE REFERENCIA**

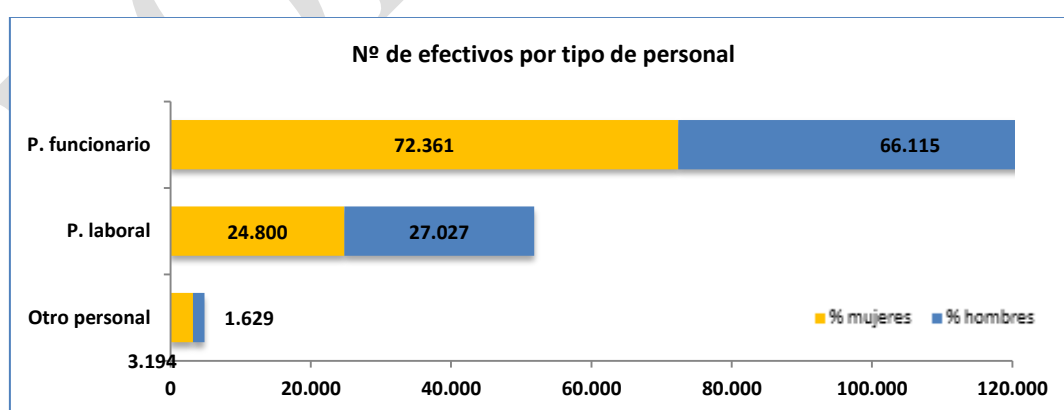
TIPO DE PERSONAL	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
TOTAL AGE	195.126	94.771	100.355	48,6%	51,4%
PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	138.476	66.115	72.361	47,7%	52,3%
PERSONAL LABORAL	51.827	27.027	24.800	52,1%	47,9%
OTRO PERSONAL	4.823	1.629	3.194	33,8%	66,2%
Personal eventual	693	317	376	45,7%	54,3%
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.

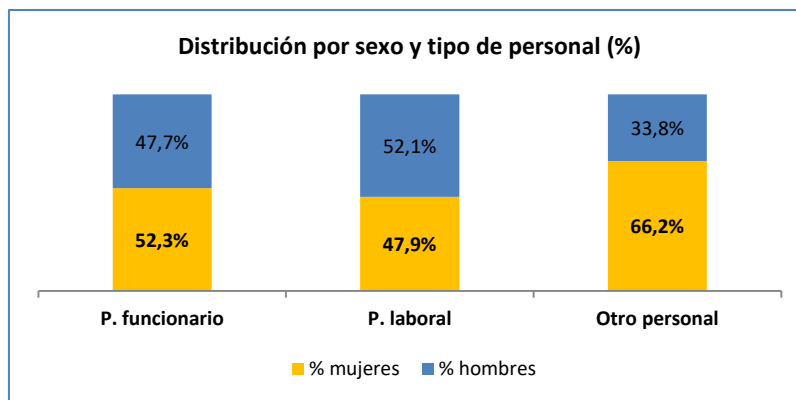
En términos de vinculación jurídica, en enero de 2019, la distribución era la siguiente: 70,9 % de funcionarios; 26,6 % de laborales y de 5,2 % de personal eventual, incluyendo aquí diversas categorías como personal eventual (693 personas), personal funcionario interino (4.030 personas), personal con 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	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	138.476	66.115	72.361	47,7%	52,3%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	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%
<b>OTRO PERSONAL</b>	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
<b>Ministerios</b>	93.058	48,5%	62.696	47,8%	27.850	49,1%	2.512	59,9%
<b>Organismos Autónomos</b>	37.157	51,7%	22.853	56,0%	12.563	40,8%	1.741	73,9%
<b>Otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE</b>	24.923	53,2%	23.528	54,1%	1.392	37,4%	3	66,7%
<b>Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social</b>	24.630	61,8%	20.789	61,6%	3.637	61,7%	204	73,5%
<b>Agencias Estatales</b>	13.809	48,9%	7.472	46,7%	6.016	50,2%	321	72,9%
<b>Autoridad administrativa independiente</b>	799	54,3%	704	56,0%	71	33,8%	24	66,7%
<b>Otras entidades estatales de derecho público</b>	750	45,3%	434	35,5%	298	62,1%	18	5,6%
<b>Entidades públicas empresariales</b>	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 a la paridad, 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).

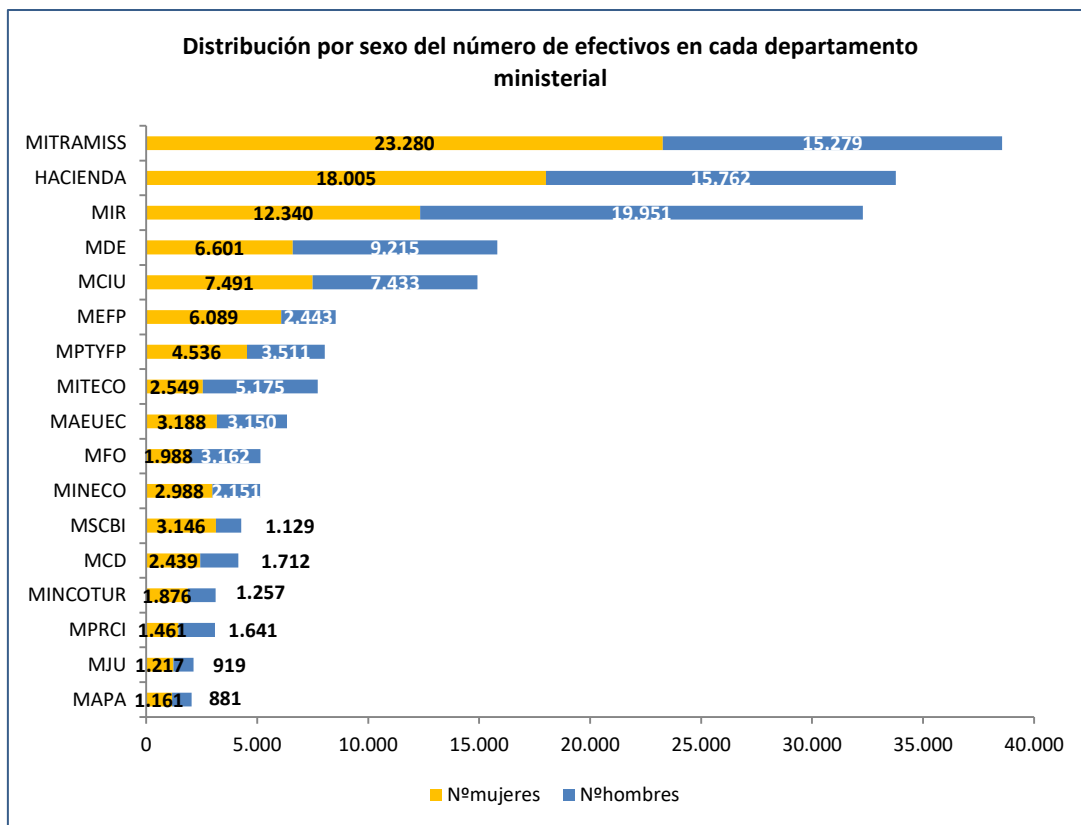
Al comparar las distintas formas jurídicas, se pueden observar interesantes contrastes en la distribución de mujeres por cada tipo de personal. Por ejemplo, en el caso de los ministerios las diferencias entre el porcentaje de mujeres en personal funcionario y laboral son mínimas y sin embargo, alcanzan 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***

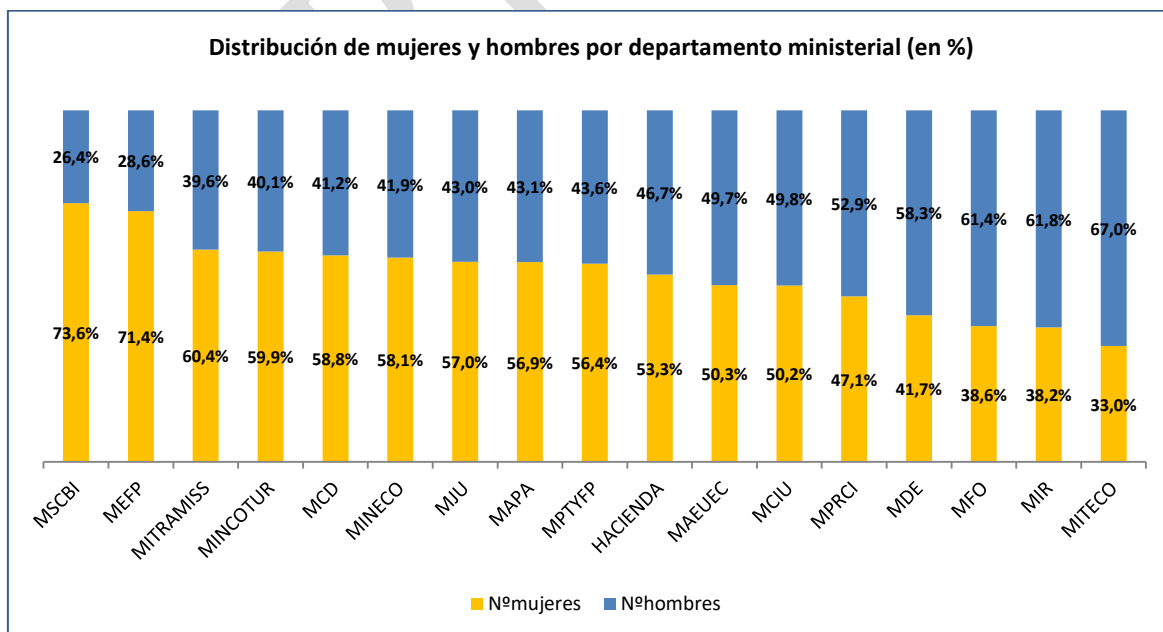
El ámbito de la AGE, a fecha del estudio abarca un total de 17 departamentos ministeriales (en la fecha del estudio, 2019).

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

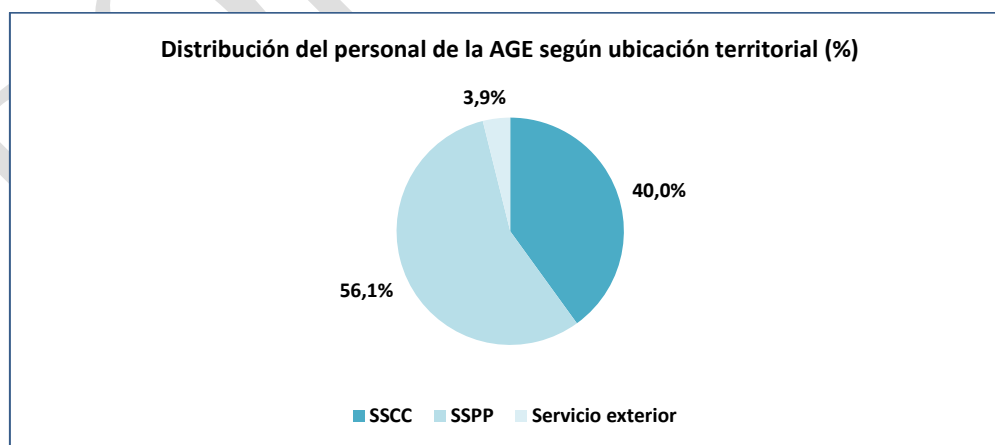
En la categoría de personal laboral en el ámbito AGE hay una presencia equilibrada, con un 47,9% de mujeres y un 52,1% de hombres.

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***

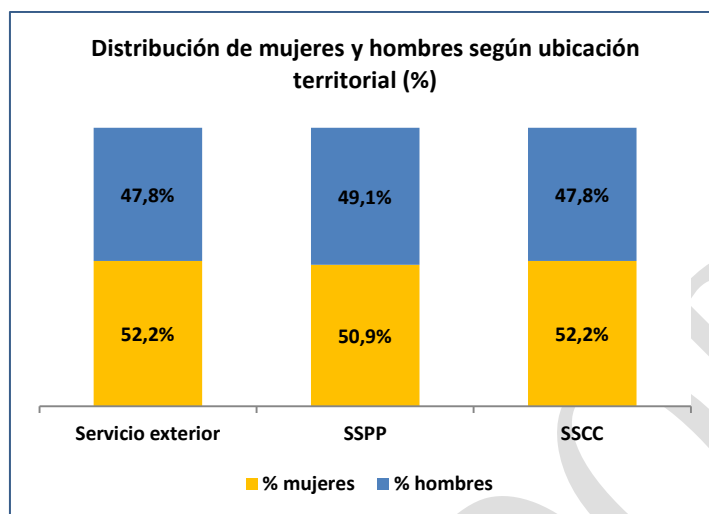
Respecto de la ubicación territorial del personal que trabaja al servicio de la AGE, el siguiente gráfico muestra la distribución, en porcentajes, entre servicios centrales, periféricos y personal en servicio exterior.



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	60,4%
HACIENDA	11.045	53,4%	22.701	53,3%	21	57,1%	33.767	53,3%
MIR	3.008	56,1%	29.283	36,4%	0	NA	32.291	38,2%
MDE	14.356	42,1%	1.355	36,3%	105	55,2%	15.816	41,7%
MCIU	13.908	50,4%	1.015	47,5%	1	0,0%	14.924	50,2%
MEFP	1.115	58,8%	6.052	76,6%	1.365	58,2%	8.532	71,4%
MPTFP	1.338	61,0%	6.705	55,4%	4	75,0%	8.047	56,4%
MITECO	3.547	39,3%	4.171	27,6%	6	33,3%	7.724	33,0%
MAEUEC	2.867	30,7%	0	0,0%	4.739	48,7%	6.338	50,3%
MFO	2.921	47,1%	2.224	27,6%	5	0,0%	5.150	38,6%
MINECO	2.453	60,6%	2.686	55,9%	0	NA	5.139	58,1%
MSCMS	2.577	69,5%	1.698	79,7%	0	NA	4.275	73,6%
MCD	4.123	58,6%	28	78,6%	0	NA	4.151	58,8%
MINCOTUR	1.708	61,0%	496	59,3%	929	58,1%	3.133	59,9%
MPRCI	2.498	48,2%	529	39,9%	75	61,3%	3.102	47,1%
MJU	1.386	57,7%	750	55,6%	0	NA	2.136	57,0%
MAPA	1.986	57,0%	1	0,0%	55	52,7%	2.042	56,9%
<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 OAAA. 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%

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

SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	166	30,72%
SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	823	30,01%
C.INGENIEROS NAVALES	127	29,92%
E.PROFESORES DE INVESTIGACION 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%
INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	572	20,45%
SUPERIOR DE VIGILANCIA ADUANERA	148	11,49%

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, como parte del personal funcionario del 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 AUDITORIA 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 AUDITORIA 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%
GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO	1.476	29,00%
INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PÚBLICAS	461	21,04%
ESPECIAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	1.023	15,54%

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 OAAA. 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 oficinas	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>

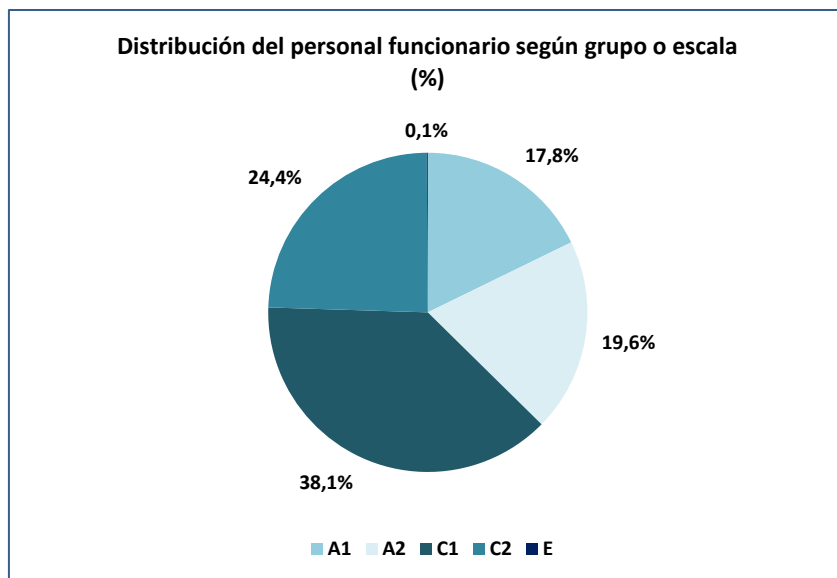
Como se puede observar, el área de gestión y servicios comunes tiene una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, con la excepción del grupo 1, donde las mujeres representan el 63,4% del total de efectivos.

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.

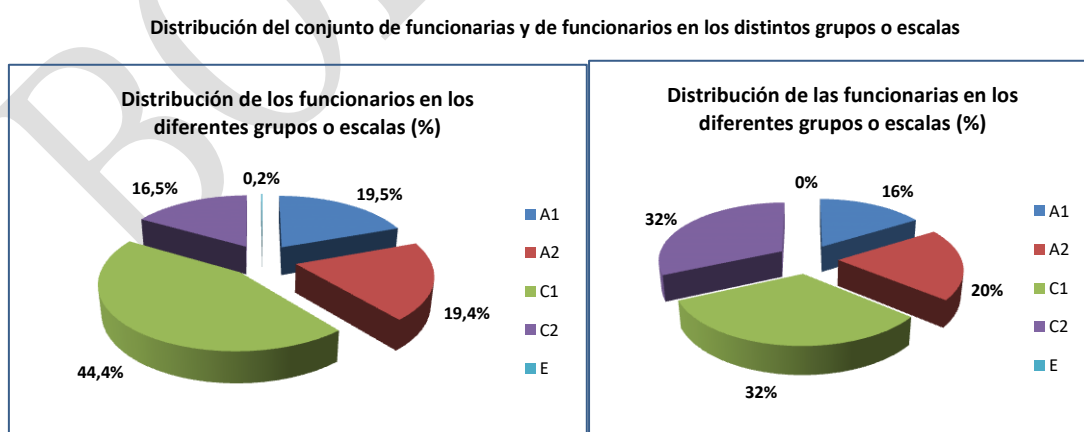
### ***Distribución por sexo y grupo o escala de personal funcionario***

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:



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%),

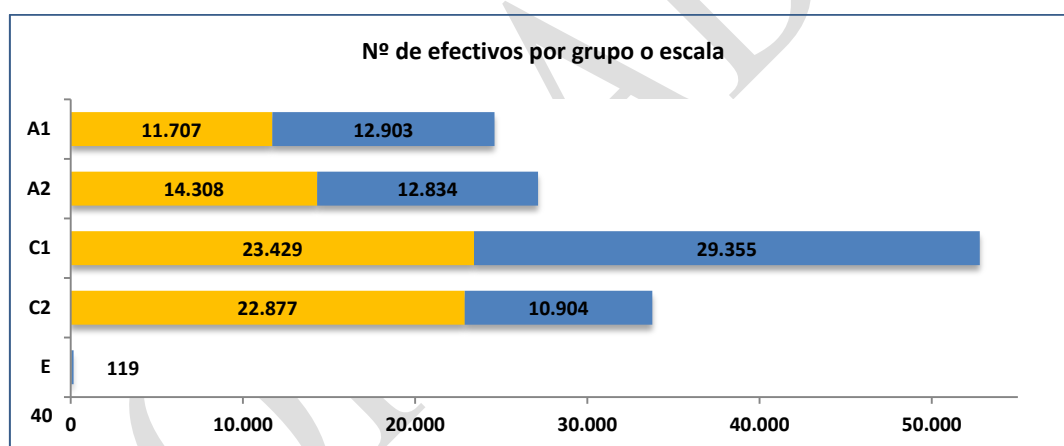
con porcentajes similares en los grupos A1 y A2 (19,5% Y 19,4% respectivamente) y el porcentaje es inferior para el grupo C2 (16.5%).

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.



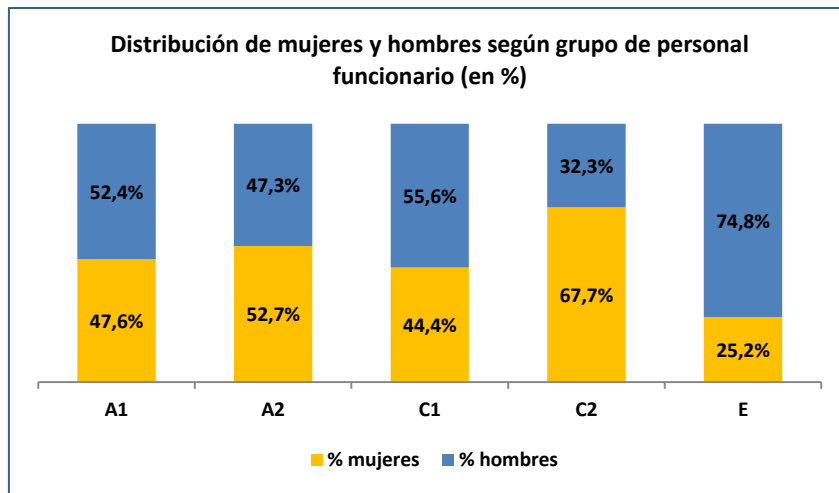
Las mujeres representan el 44,4% de los 52.784 efectivos del grupo C1, lo que se corresponde con aproximadamente 6.000 mujeres menos que hombres en esta categoría.

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%.

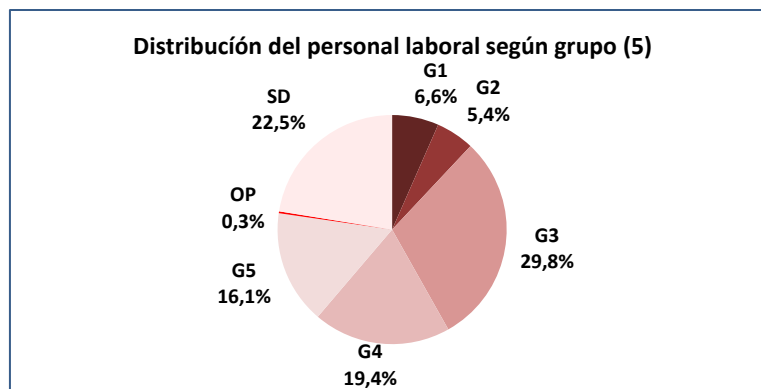
En conclusión, los datos aquí analizados muestran la existencia de segregación vertical en la AGE para los diferentes grupos o escalas de personal funcionario debido principalmente a que:

- a) hay significativamente más mujeres en la base de la jerarquía que hombres (grupo C2) y, además,
- b) 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***

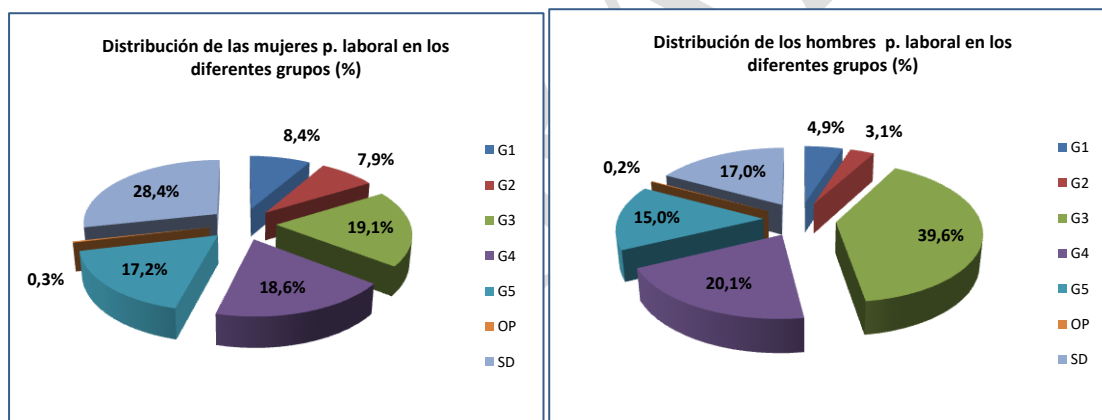
En la AGE trabajan un total de 51.827 efectivos como personal laboral (47,9% de mujeres y 52,1% de hombres), que se distribuyen, a su vez, en diferentes grupos desde el G5 al G1, si bien también hay un número significativo de efectivos en la categoría “sin definir” y otro grupo denominado OP. El siguiente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



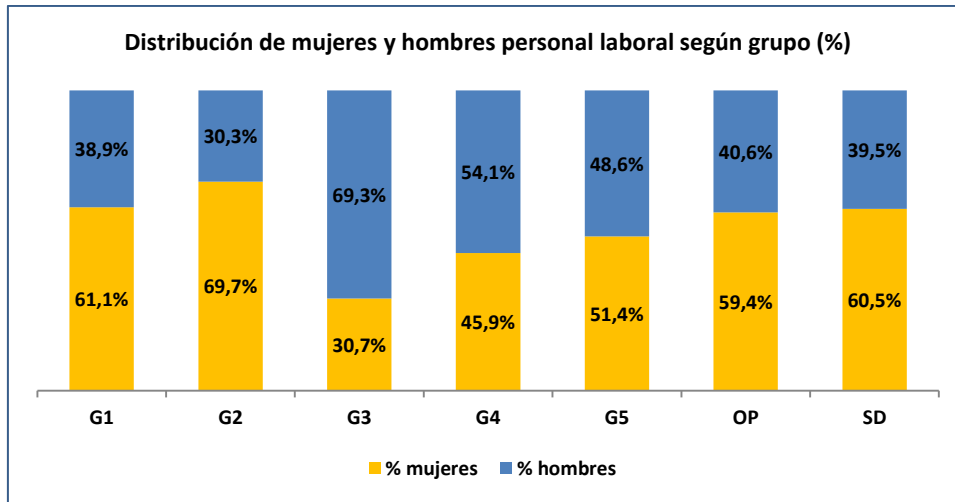
Existen importantes diferencias en la forma en que se distribuye el conjunto de hombres y el de mujeres que conforman el personal laboral de la AGE.

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.

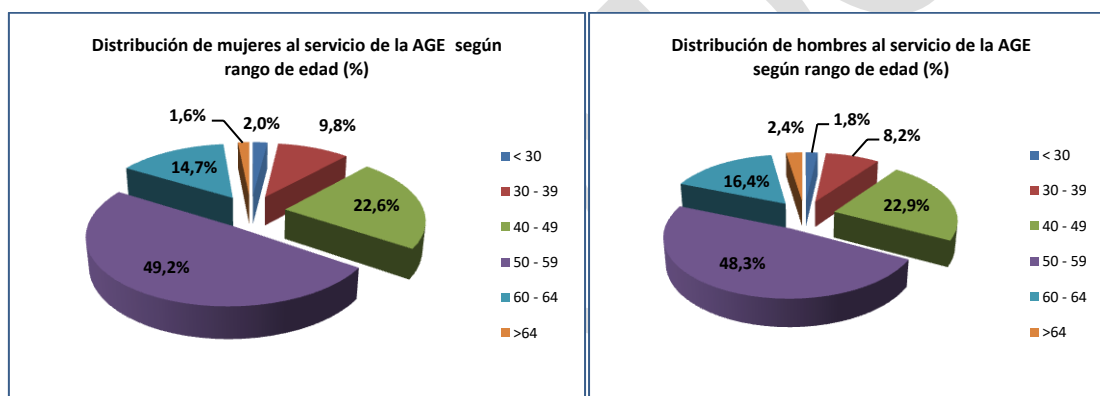
Con lo cual, las diferencias significativas identificadas entre grupos, especialmente entre G2 con 69,7% de mujeres y G3 con 30,7% visibilizan la ya comentada segregación horizontal, esto es, diferencias debidas a la segregación del mercado laboral por profesiones, en base a roles y normas establecidas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

### ***Distribución por sexo y edad***

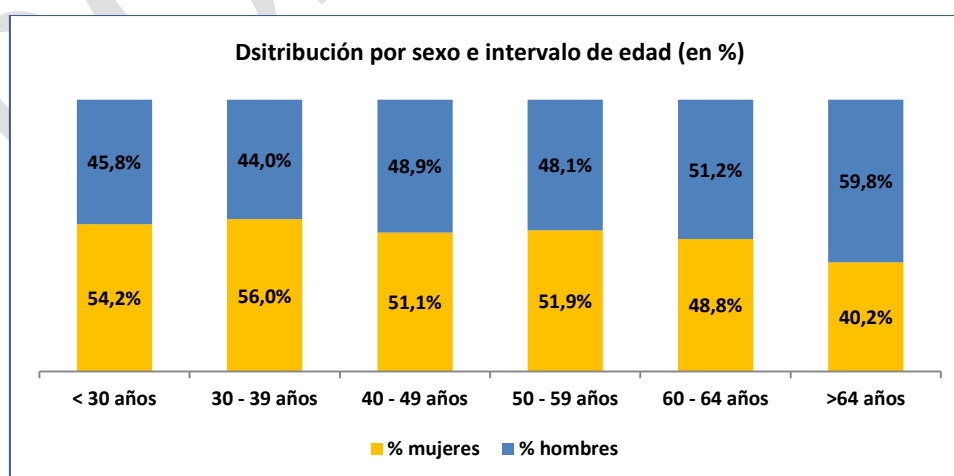
El análisis de la presencia de empleados y empleadas en el servicio público en los diferentes intervalos de edad ayuda a identificar tendencias en el ingreso a la AGE y también en la evolución respecto de la distribución de efectivos por sexo según franjas de edad.

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 sobrecualificación que pudieran darse, en hombres y en mujeres, en la AGE.

Nivel de estudios	TOTAL	Nº Hombres	Nº Mujeres
<b>Estudios básicos</b>	819	308	511
<b>Estudios secundarios</b>	38.932	16.265	22.667
<b>Diplomatura / técnico</b>	26.604	10.560	16.044
<b>Licenciatura / grado</b>	42.107	18.577	23.530
<b>Postgrado / Master / Doctorado</b>	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

## 2. 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%
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%	550	67,09%	66	33,33%	364	66,21%
E					0		0					
TOTAL	1.091		751		2.871		2.436		1.568		1.499	

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*

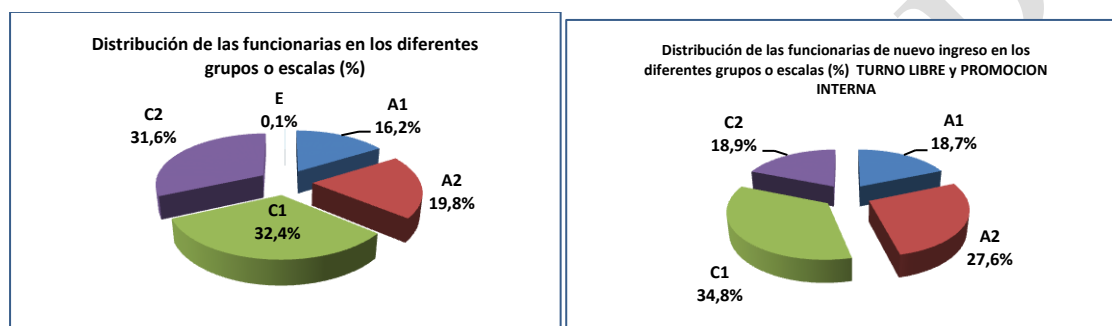
	Junio 2018 - Mayo 2019				Junio 2017 - Mayo 2018				Junio 2016 - Mayo 2017			
	TURNO LIBRE		PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN ESTABLECIDO		TURNO LIBRE		PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN ESTABLECIDO		TURNO LIBRE		PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN ESTABLECIDO	
	TOTAL	% mujeres	TOTAL	% mujeres	TOTAL	% mujeres	TOTAL	% mujeres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

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

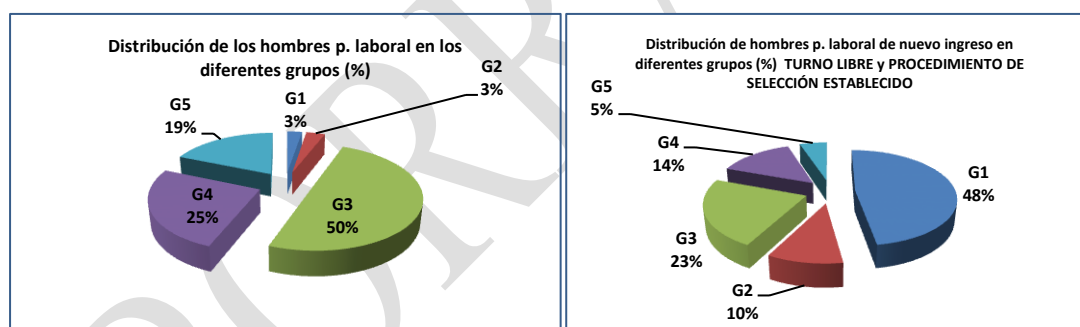
Si se compara ahora la distribución actual de efectivos para cada sexo con la distribución por sexo del ingreso al empleo, los gráficos muestran lo siguiente:



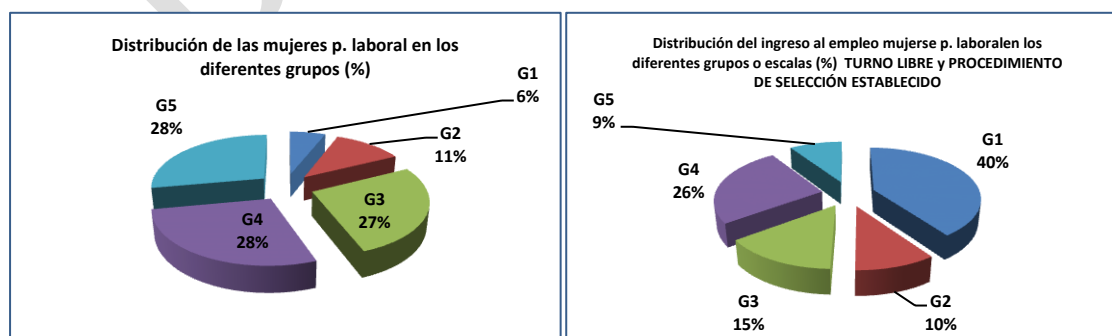
\*Datos Junio 2017 – Mayo 2018 (2842 funcionarias de nuevo ingreso).

### - 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.

### 3. 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
<b>12</b>	0	0	0		0		0		5	0,0%
<b>13</b>	0	0	0		0		1	100,0%	126	30,2%
<b>14</b>	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	
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.

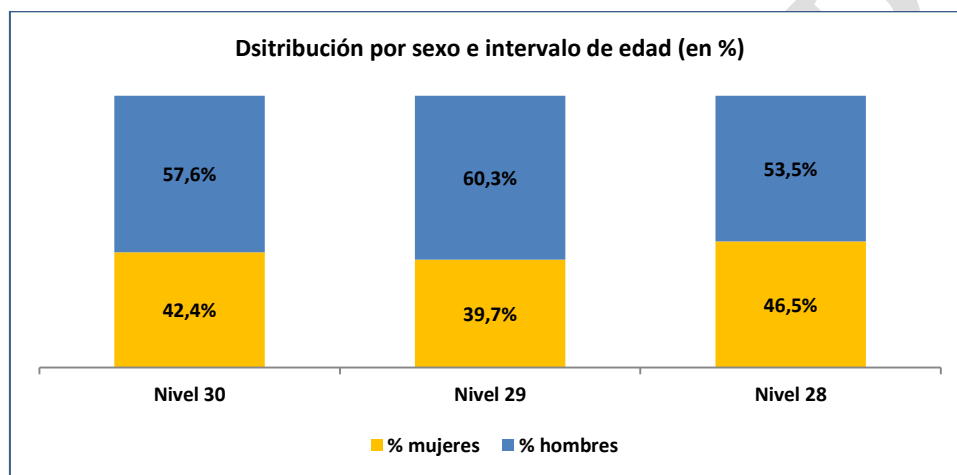
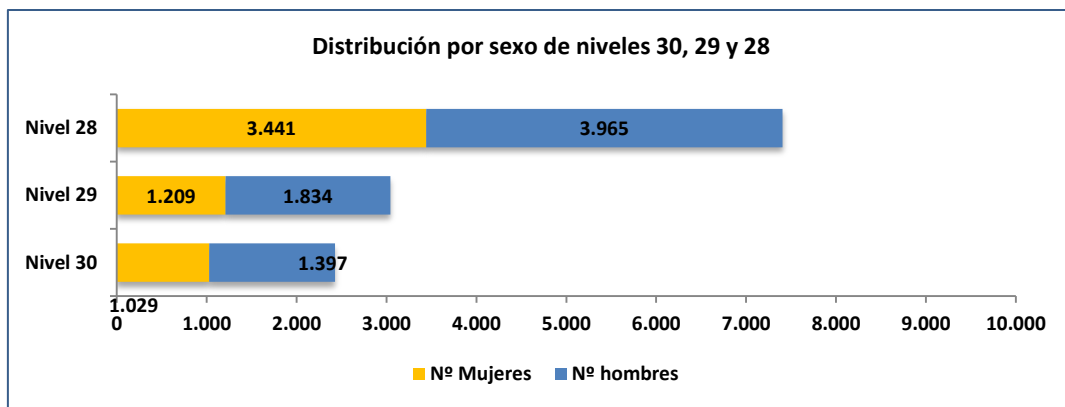
En el caso del C1, vemos disparidad entre unos niveles y otros. El grupo más numeroso corresponde al nivel 15, con hasta 15.035 efectivos, de los cuales un 33,3% son mujeres. Y sin embargo, el nivel 22, con 11.844 efectivos cuenta con un 49,4% de mujeres respecto de hombres.

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
<b>HACIENDA</b>	477	43,40%	886	39,1%	2.080	45,7%	3.912	44,7%
<b>MAEUEC</b>	283	26,15%	111	38,7%	380	34,5%	1.020	32,2%
<b>MAPA</b>	80	47,50%	79	67,1%	252	58,7%	625	60,0%
<b>MCD</b>	67	47,76%	46	50,0%	133	62,4%	490	60,4%
<b>MCIU</b>	103	51,46%	796	28,6%	1.091	38,9%	4.872	42,2%
<b>MDE</b>	14	35,71%	30	40,0%	131	42,7%	530	40,8%
<b>MEFP</b>	57	50,88%	21	47,6%	103	50,5%	1.504	51,4%
<b>MFO</b>	129	37,98%	81	37,0%	389	31,9%	1.296	30,6%
<b>MINCOTUR</b>	154	43,51%	127	52,0%	236	48,3%	773	52,8%
<b>MINECO</b>	148	43,24%	131	42,7%	350	53,1%	784	50,5%
<b>MIR</b>	62	41,94%	44	61,4%	183	51,4%	1.434	53,5%
<b>MITECO</b>	126	26,98%	71	29,6%	407	37,3%	1.294	37,6%
<b>MITRAMISS</b>	150	46,00%	212	47,2%	805	54,5%	3.249	58,2%

<b>MJU</b>	126	45,24%	147	45,6%	206	48,5%	527	45,2%
<b>MPRCI</b>	128	56,25%	39	51,3%	141	49,6%	349	49,9%
<b>MPTFP</b>	238	42,44%	174	48,3%	322	56,8%	1.293	53,1%
<b>MSCBS</b>	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<sup>3</sup> a fin de detectar en qué departamento ministerial hay porcentajes de desequilibrio significativos.

	A1			A2			C1			C2		
	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total
<b>HACIENDA</b>	1.291	31,4%	30,8%	0	N/A	37,4%	0	N/A	58,4%	0	N/A	68,1%
<b>MAEUEC</b>	509	38,2%	45,2%	0	N/A	55,6%	0	N/A	62,5%	0	N/A	66,5%
<b>MAPA</b>	120	28,5%	43,1%	2	0,00%	67,0%	5	100,00 %	56,1%	16	87,50%	69,8%
<b>MCD</b>	69	44,4%	56,6%	0	N/A	64,9%	0	N/A	62,4%	0	N/A	73,9%
<b>MCIU</b>	114	41,4%	44,7%	0	N/A	53,0%	0	N/A	52,5%	0	N/A	72,0%
<b>MDE</b>	128	44,1%	54,8%	0	N/A	61,2%	0	N/A	70,7%	0	N/A	69,6%

<sup>3</sup> Datos facilitados por RCP sobre población de referencia a Enero 2019 (total de efectivos del ámbito AGE)

MEFP	34	26,7%	37,6%	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	241	47,7%	40,8%	55	49,09%	42,5%	8	100,00%	56,3%	16	93,75%	66,9%
MINECO	196	51,2%	53,5%	0	N/A	36,2%	0	N/A	27,3%	0	N/A	67,6%
MIR	326	41,3%	50,4%	238	15,55%	54,7%	36	75,00%	56,1%	51	88,24%	68,9%
MITECO	187	43,8%	53,7%	3	0,00%	51,4%	3	100,00%	56,6%	7	85,71%	67,8%
MITRAMISS	480	53,6%	60,4%	28	39,29%	64,1%	10	70,00%	66,2%	16	87,50%	73,0%
MJU	186	44,1%	49,7%	7	14,29%	53,1%	6	66,67%	52,2%	17	70,59%	70,6%
MPRCI	145	55,0%	60,9%	44	11,36%	55,9%	75	25,33%	65,5%	33	81,82%	68,9%
MPTFP	404	47,5%	58,6%	91	51,65%	54,1%	26	84,62%	58,2%	64	85,94%	65,3%
MSCBS	80	62,5%	71,6%	5	20,00%	64,1%	5	100,00%	62,9%	26	88,46%	74,6%
<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**

	T	H	M
<b>MINISTROS/AS Y ASIMILADOS</b>	18	6	12
<b>SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS</b>	31	18	13
<b>SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS</b>	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.

#### 4. 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 15h –nivel básico- y 25h –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 pre-directivos 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 pre-directivos. 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 pre-directivos 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.

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

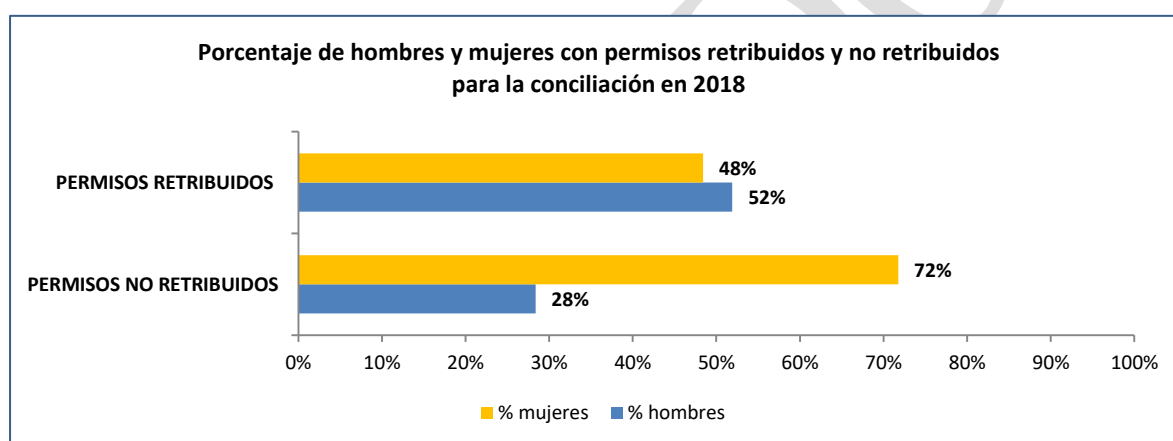
La Administración General del Estado ha hecho un importante esfuerzo en los últimos años en el impulso de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de que mejoren y se flexibilicen las condiciones de trabajo en busca de las máximas posibilidades de conciliación 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.

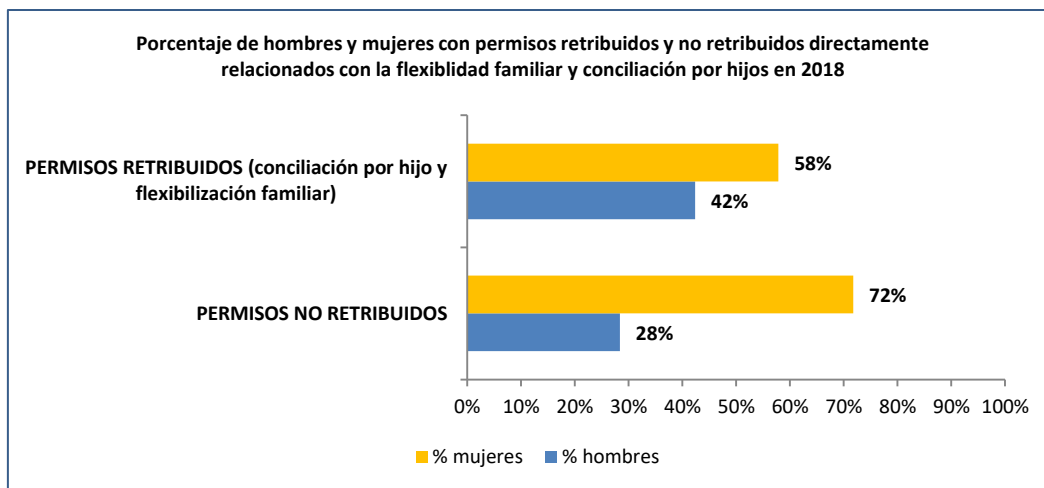
Del total de 15.184 permisos retribuidos concedidos en 2018 relacionados con la conciliación, el 52% fue a empleados públicos y el 48% restante a empleadas públicas.



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.

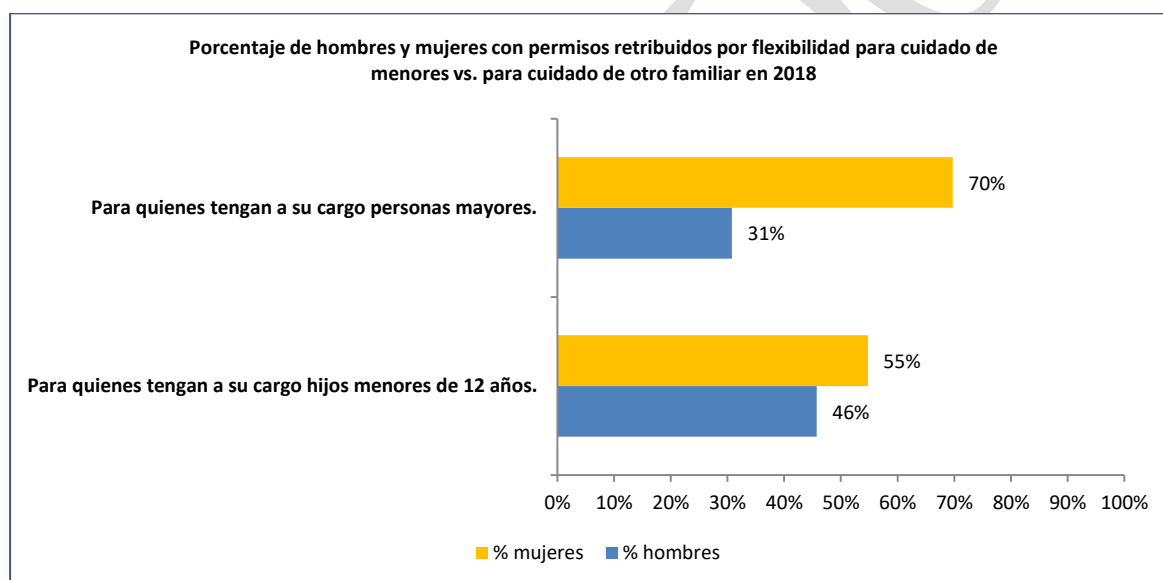
### ***Permisos relacionados con la necesidad continuada de conciliación familiar***

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***

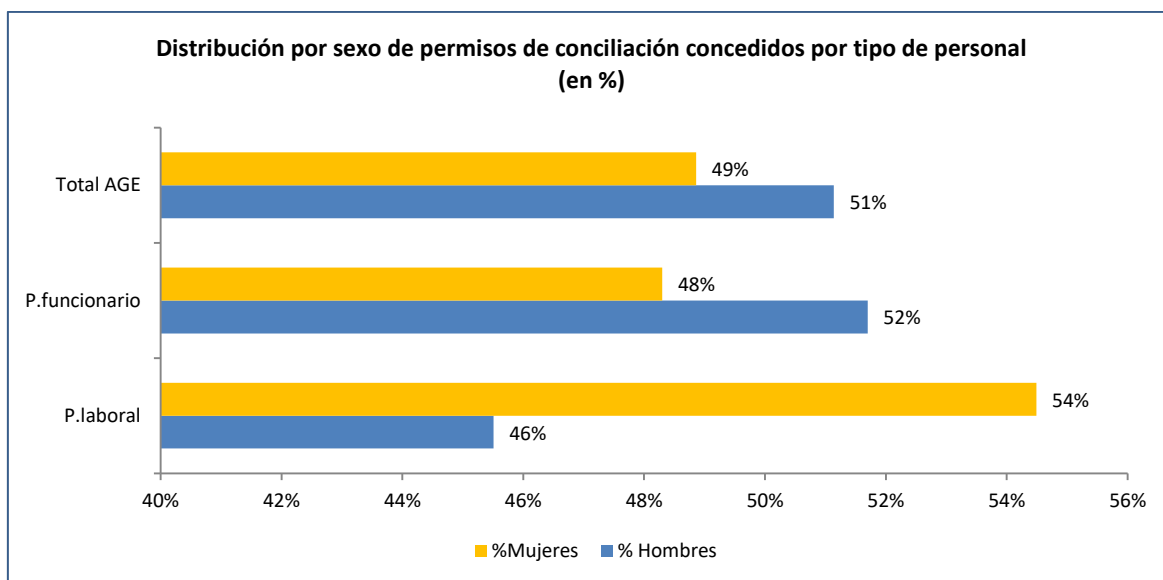
Una interesante observación, a partir de los datos de la tabla anterior, es la comparación entre las solicitudes de flexibilidad horaria por cuidado de menor a cargo o por otro familiar.



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.





## 6. 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.

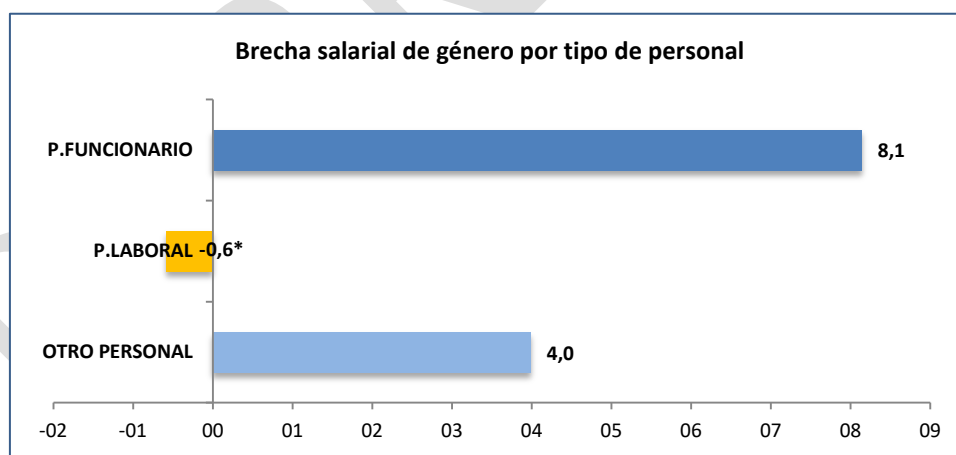
En Julio de 2019, la DGFP ha realizado el *Estudio sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado*.

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.

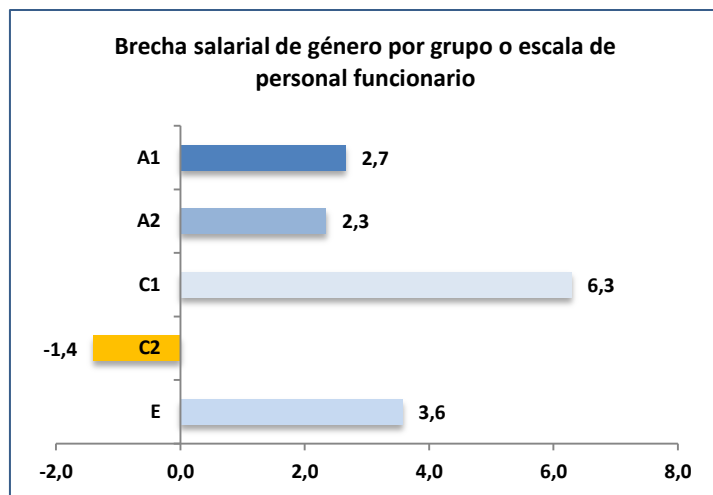
Entre el personal bajo la categoría de otro, existe una brecha salarial de género de un 4%. En este caso, la media de salario bruto/hora del conjunto de personal eventual, interino y con plazas no escalafonadas es de 15,62€ para los hombres y de 15€ para las mujeres.

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.***

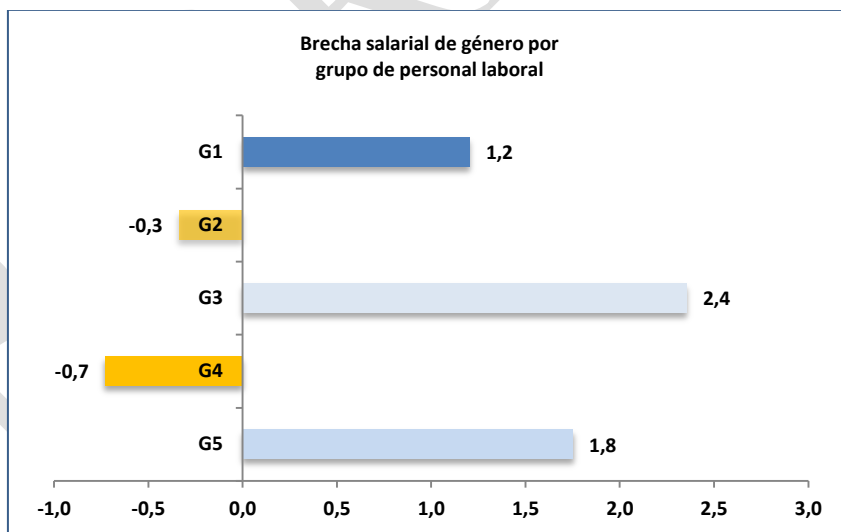
Por grupo o escala, la mayor brecha salarial de género se da en el grupo C1, con un 6,3%. Este grupo es, a su vez, el grupo más numeroso de toda la AGE, con 52.553 efectivos (55,6% de hombres y 44,4% de mujeres). Los grupos A1 y A2 registran una brecha de 2,7% y 2,3% respectivamente. En el caso del grupo 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 el Estado a la cabeza de los países más desarrollados a nivel mundial.

Añadir la elaboración y formulación del III Plan se enmarca en la observancia de la normativa europea y de Naciones Unidas en materia de igualdad de género, así como en el estudio y análisis de los planes de igualdad de otros países.

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 de género
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección

El Eje 1: "Medidas instrumentales para la transformación organizacional" es uno de los más innovadores y más disruptivos. Entre las medidas destacar: el impulso al teletrabajo; el fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad como forma de extender el desarrollo de la igualdad de género de manera homogénea en todos los puntos de 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, por ejemplo, de la inclusión del requerimiento del cumplimiento del principio de igualdad en materia de contratación pública y en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva.

El Eje 2. "Sensibilización, Formación y Capacitación", supone el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo y a todos los niveles, incorporando nuevas herramientas para su total expansión y desarrollo, así como para su utilización efectiva y habitual.

El Eje 3: "Condiciones de trabajo y desarrollo personal" tiene como fin el de captar y retener talento a la vez que aboga por el logro de la erradicación de la brecha retributiva de género, aun 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 de género", 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 la lucha contra otras discriminaciones dobles, múltiples o de índole interseccional de las que las mujeres que prestan servicios en la AGE pueden ser víctimas.

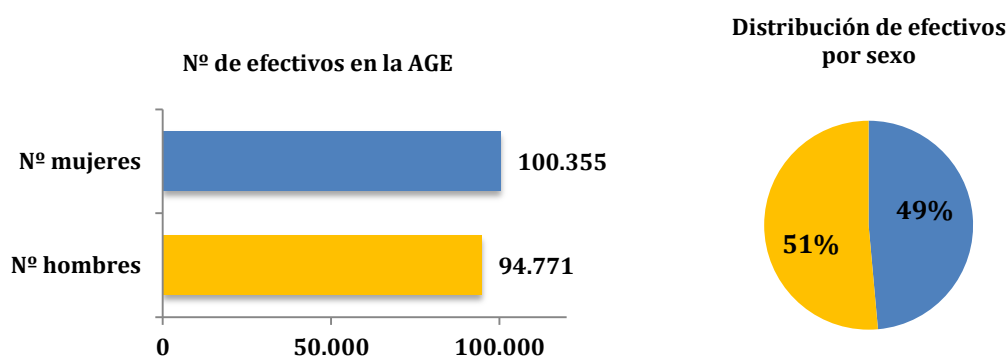
Un elemento esencial y novedoso del III Plan respecto del anterior y que le permitirá, sin duda, convertirse en herramienta de cambio real es la incorporación de dos elementos esenciales cuales son los indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas. Los primeros son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas. Pero más allá de esto, los indicadores de impacto son una herramienta esencial cuya incorporación se está extendiendo en muy diversos planes, programas y actuaciones en materias de lo más diverso. Y es que realmente, la virtualidad de un Plan se ha de establecer midiendo el cambio que su implementación opera en la práctica, la variación y mejora de la realidad preexistente sobre la que se ejecuta. La definición de los indicadores de impacto no es tarea fácil en tanto que los resultados han de ser medibles.

<b>III Plan de Igualdad de Género en la AGE</b>	
<b>Eje 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>	
<b>1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE</b>	
<b>1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género</b>	
<b>1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización</b>	
<b>Eje 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.</b>	
<b>2.1 Sensibilización e información</b>	
<b>2.2 Formación y Capacitación :</b> - Establecimiento de un Plan de Formación <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en Igualdad de género</li> <li>- Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación</li> </ul>	
<b>Eje 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	
<b>3.1 Acceso al empleo y captación del talento</b>	
<b>3.2 Desarrollo de carrera profesional</b>	
<b>3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres</b>	
<b>3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos</b>	
<b>Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Eje 5. VIOLENCIA DE GENERO</b>	
<b>Eje 6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>	
<b>6.1 Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE</b>	
<b>6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades</b>	

### 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	Nº	Nº	%	%
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	138.476	66.115	72.361	47,7%	52,3%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	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%
<b>OTRO PERSONAL</b>	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 Acosos Sexual y por razón de Sexo**

En relación al protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, indicar que La Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre establece, en su artículo 67, 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 aprobando protocolo frente al acoso sexual y criterios de planes sociales y responsabilidad social en la AGE.

III PLAN DE IGUALDAD DE GENERO	
EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa	
<b>1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE</b>	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.
	2. Encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE
	3. Creación de un Distintivo “igualdad en el empleo público” para las Administraciones Públicas o para la AGE
	4. Establecer un Índice de Igualdad de Género en la AGE
	5. El Observatorio de Igualdad de la AGE
<b>1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género</b>	6. Fortalecimiento homogéneo y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados
	7. Creación de un espacio de ‘Igualdad de género en la AGE’ en el portal FUNCIONA
	8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas
<b>1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización</b>	9. Elaboración de nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE
	10. Real decreto que eleve el nuevo Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo para la AGE
	11. Incluir la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo en la AGE (Racionalización de la jornada de trabajo combinando el teletrabajo)
	12. Unificar criterios y difundir cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos
	13. Elaborar Instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género (requisitos y criterios de género básicos y avanzados) en las convocatorias de ayudas en competencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.
	14. 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
	15. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios
	16. Desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo
	17. Mejora de procedimientos y estructuras responsables para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE
	18. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación interministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Publicación 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, tales como: los expedientes disciplinarios; las solicitudes de compatibilidad; las condiciones de trabajo desarrollado en modalidad no presencial y elaboración de recomendaciones; los estereotipos de género en el ámbito laboral en situaciones tales como la reincorporación a puestos de trabajo después de excedencia o permisos motivados por la maternidad; salud laboral de empleadas y empleados públicos</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Medida Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	En función de la materia la aportación de los datos el análisis, elaboración del estudio o diagnóstico y su difusión se realizará por los DM, organismos y entidades públicas competentes en función de la materia, todo sobre la base del principio de colaboración institucional.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de estadísticas publicadas con carácter semestral por DM.</li> <li>- Número de estudios y diagnósticos laborados 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>	

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	La realización un diagnósticos sobre la calidad, las condiciones y el clima laboral y de igualdad que existe en los DM ministerios para detectar las áreas a mejorar.
<b>Descripción de la medida</b>	La ejecución a nivel de DM una encuesta de Igualdad de Género
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	A determinar
<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
<b>Observaciones</b>	Para poder mejorar es necesario hacer un diagnóstico de la situación, lo que se podría realizar a través de una Encuesta Anual de Igualdad de Género en AGE, que a su vez permitiría hacer comparativas anuales y evaluar el logro de las medidas implantadas en materia de igualdad de género.

<b>EJE</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Creación de un Distintivo “Igualdad en el Empleo Público” para las Administraciones Públicas.</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.
<b>Descripción de la medida</b>	La creación y otorgamiento de un <b>distintivo “Igualdad en el Empleo Público”</b> 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 racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Inmujer y DG de la Función Pública
<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>	- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de la AGE  - Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de las administraciones públicas.
<b>Observaciones</b>	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.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
Nombre de la Medida	Establecer un índice de Igualdad de Género en la AGE
Objetivo	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. 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.
Descripción de la medida	<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>
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) elaborará la metodología del índice. Los DM (Subsecretarías) y organismos vinculados o dependientes (Secretarías Generales) facilitarán los datos respectivos que no consten en el RCP.
Indicador de ejecución	Se ha elaborado y aplicado a todos los DM y sus organismos la metodología del índice con diversos indicadores incorporados (SÍ/NO)
Indicador de impacto	Mejora progresiva bienal de los DM y sus organismos en el índice
Observaciones	Al igual que existe el " <b>Índice de Igualdad de Género en el UE</b> " que permite conocer el nivel de igualdad en el <b>conjunto de la UE</b> y en cada país de manera individual, obteniéndose un ranking de igualdad entre los diferentes países, esto se puede trasladar a la AGE y a sus diferentes DM.

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>El Observatorio de Igualdad de la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	Creación y difusión de un banco de datos actualizado que permita estudiar la situación de igualdad de género en la AGE y su evolución a fin de detectar avances y retrocesos.
<b>Descripción de la medida</b>	La construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de las mujeres, en todos los ámbitos, en un plano de igualdad.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO, Ministerio de Igualdad) / y la Dirección General de Función Pública (DGFP, Ministerio de Política Territorial y Función Pública) elaborarán el sistema de información. Los DM (Subsecretarías) y organismos vinculados o dependientes (Secretarías Generales) facilitarán los datos respectivos que no consten en el RCP.
<b>Indicador de ejecución</b>	El Observatorio se ha creado (SÍ/NO) y su información es accesible (SÍ/NO).
<b>Indicador de impacto</b>	Número de informes de situación y evolución publicados en el Observatorio, con propuestas de mejora
<b>Observaciones</b>	Es necesario disponer de un Instrumento en materia de igualdad de la AGE, que sea una fuente de información veraz y contrastada así como la principal referencia en cuanto a datos y cifras en materia de igualdad en la AGE.



Eje 2.	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
Nombre de la Medida	<b>Fortalecimiento homogéneo y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados</b>
Objetivo	<p>Asegurar el completo 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 “interministerial” 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>
Descripción de la medida	<p><b>Refuerzo estructural:</b> 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><b>Mejora de la coordinación “interministerial” en materia de igualdad:</b> reconocimiento de las UUII como unidades transversales en el DM que actúan con autonomía y con la única adscripción a la Subsecretaría, de forma análoga a la Intervención Delegada o la Abogacía del Estado, siendo responsables de un área de trabajo que, en este caso es el Área de Igualdad.</p> <p>Para ello, deben velar por el cumplimiento en todo el DM del principio de</p>

	<p>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><b>Apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII</b>, 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 <b>instrucciones concretas</b>, 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> <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> <li>- Crear un logotipo común para las Unidades de Igualdad independientemente del Departamento Ministerial, sin perjuicio de que al mismo se pueda añadir la referencia al DM de adscripción.</li> <li>- Crear un <b>Observatorio de igualdad</b> en la función pública encargado del seguimiento, propuesta y asesoramiento, para erradicar las formas de discriminación indirecta por razón de sexo todavía existentes; fomentar/impulsar avances; y asesorar a RRHH y a las Unidades de Igualdad en la implementación del plan y de actuaciones para su consecución.</li> </ul>
<p>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</p>	<p>Transversal</p>
<p>Órgano/s responsable/s</p>	<p>DG Función Pública, InMujer y Ministerio de Igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género), la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, DG de Costes de Personal y las Subsecretarías y S.G. de RRHH de los Ministerios, así como las Secretarías Generales de los OOPP.</p>

Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de Unidades de Igualdad creadas como Unidades administrativas con categoría de Subdirección General y porcentaje sobre el total de Ministerios.</li> <li>- Número de Unidades de Igualdad creadas en OOPP y su Porcentaje sobre el total de 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>
Indicador de impacto	<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> </ul>
Observaciones	<p>Es una medida que avanza en la aplicación y desarrollo del <b><u>Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado</u></b> 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 (<i>Aportación de un espacio de igualdad de género en la AGE que compagine las dimensiones departamental e interdepartamental</i>) 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><i>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.</i></p>

EJE	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
Nombre de la Medida	<b>Creación de un espacio de ‘Igualdad de género en la AGE’ en el portal FUNCIONA</b>
Objetivo	Proporcionar, en el Portal FUNCIONA, un espacio común de 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.
Descripción de la medida	<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, <i>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.</i></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 la comunicación de 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 de Igualdad.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de contenidos y carga Portal FUNCIONA: MPTFP e InMujer</li> <li>- Determinación de contenidos y carga intranets corporativas: cada DM.</li> <li>- Comunicación de la información del MAPA de responsables de Igualdad, cada UI de los Departamentos Ministeriales (DM), y de la integración de estas, MPTFP e InMujer.</li> <li>- Coordinación de contenidos: UUII de los DM, MPTFP e InMujer.</li> </ul> <p>Actualización de los Portales: Subsecretarías, Secretarías Generales Técnicas, Secretarías de Estado, Secretarías Generales Unidades de Igualdad de los DM Secretarías Generales y Unidades de Igualdad de los organismos públicos (OOPP) vinculados o dependientes</p>
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los DM cuentan con un espacio para la igualdad de género, tanto en la web corporativa como en la intranet (SÍ/NO)</li> <li>- Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de Igualdad de Género departamental (SÍ/NO).</li> <li>- Número de departamentos que comunican a través de su respectiva Unidad de Igualdad, de la creación o puesta a disposición de su personal, de dicha página en su intranet, e informe a InMujer y/o Ministerio competente en materia de igualdad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje o número de centros directivos en un DM que han colaborado con su UI Departamental, para la aportación de contenidos de actualización para su intranet al cabo del año.</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>- Mayor implicación progresiva anual en el Porcentaje de Subsecretarías, Secretarías de Estado y Secretarías Generales de los DM y Porcentaje de las Secretarías Generales de los OOPP que participan con aportación de contenidos de interés.</li> <li>- Grado de conocimiento y utilización por parte de los empleados públicos de los espacios de igualdad de género (FUNCIONA, intranets y del mapa de responsables de igualdad en la AGE) desagregado según variables de interés, tales como sexo, DM, etc.</li> <li>- Análisis de la mejora de los contenidos puestos a disposición de los empleados públicos de la AGE en los espacios de igualdad, por DM o centros directivos</li> </ul>

<b>EJE.</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal y Específica de cada Ministerio
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DG Función Pública, las Subsecretarías y S.G. de RRHH de los Ministerios.
<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>- Que en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Plan todas las Comisiones Delegadas de Igualdad estén constituidas.</li> <li>- 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>- 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 de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por las Comisiones Delegadas de Igualdad</li> <li>- Relevancia de las propuestas y medidas adoptadas</li> </ul>

<b>Observaciones</b>	
----------------------	--

<b>Eje</b>	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Elaboración de nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	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.
<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>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Ministerio de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	- Aprobación del Protocolo como Acuerdo de Mesa General de la AGE
<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>- % empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan seguido el Protocolo establecido en el RD sobre el Número total de empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo de la AGE.</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</p> <p>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>



<b>Eje</b>	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Real Decreto de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y al acoso por Razón de Sexo en la Administración General del Estado.</b>
<b>Objetivo</b>	Publicación de un Real Decreto con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la AGE negociado en la Mesa General de Negociación de la AGE
<b>Descripción de la medida</b>	Elaboración y 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.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Ministerio de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	- Aprobación del Real Decreto (S/N).
<b>Indicador de impacto</b>	
<b>Observaciones</b>	Se incluye esta medida en referencia al Informe final del seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado, en el que se contempla que esta medida <i>“Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007)”, <u>sigue en fase de ejecución.</u></i>

<b>Eje</b>	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incluir la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	Incluir la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo en la AGE con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo.
<b>Descripción de la medida</b>	<p>La implantación del uso del teletrabajo en la AGE ofrecerá importantes ventajas al posibilitar el uso de medios tecnológicos para realizar tareas a distancia o de manera virtual, sin necesidad de la presencia física en las dependencias durante la jornada laboral.</p> <p>Constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos</p> <p>De esta manera, las tecnologías de la información y comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones en el trabajo de las empleadas y empleados públicos en el contexto de incertidumbre, al tiempo que sienta las bases de una forma de organización de la prestación de servicios flexible y adaptable a cualesquiera circunstancias que se puedan dar en el futuro.</p> <p>El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Al tratarse de la regulación de una modalidad de trabajo y flexibilización de la organización de carácter estructural para las Administraciones Públicas ha de servir para la mejor consecución de los objetivos de la administración en su servicio a los intereses generales, incluyendo en su regulación la perspectiva de género, en materias como tiempo de trabajo en la modalidad de teletrabajo, conciliación y la corresponsabilidad, promoción y el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres”, avanzando así hacia la igualdad de género.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Medida Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	SEFP/SGFP/Dirección General de Función Pública.
<b>Indicador de ejecución</b>	-
<b>Indicador de impacto</b>	-

<b>Observaciones</b>	El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE contenía la inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado en lo que respecta al tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. En particular y como medida para el logro de este objetivo, se llevará a cabo el «desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo»
----------------------	---

BORRADOR

<b>Eje</b>	Medidas instrumentales para una transformación organizativa
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Unificar criterios y difundir cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones de los contratos.</b>
<b>Objetivo</b>	Priorizar la homogeneidad de criterios aplicables a la contratación en el ámbito de la AGE, en lo que se refiere al cumplimiento del principio de igualdad. Evitar 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Específica en cuanto a su redacción, aprobación y difusión y Transversal en cuanto a su difusión dentro de cada Ministerio a los órganos directivos que deberán aplicarla.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Abogacía General del Estado, Abogacías del Estado en los Ministerios y organismos públicos para su aprobación y cumplimiento.  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>- Redacción órgano competente</li> <li>- Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total y porcentaje sobre el total. (¿anual?)</li> <li>- Número de pliegos informados favorablemente que contengan cláusulas de igualdad y porcentaje sobre el total (¿anual?).</li> <li>- Porcentaje de pliegos informados desfavorablemente por inadecuación a la cláusula de igualdad.</li> <li>- Número de adjudicaciones en las que dicha cláusula haya sido decisoria o se haya utilizado para el desempate entre una o varias empresas.</li> <li>- Porcentaje de estas adjudicaciones sobre el total.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones de difusión de las cláusulas de igualdad.</li> <li>- Número de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la cláusula de igualdad.</li> <li>- Porcentaje de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total.</li> <li>- Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la cláusula de igualdad.</li> <li>- Porcentaje de empresas adjudicatarias que cumplan la cláusula igualdad sobre el total.</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida)</b>	<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>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal

<b>Órgano/s responsable/s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. El Instituto de la Mujer: organización de las jornadas y la elaboración de la memoria para su traslado a los organismos previstos en el apartado a. de “Descripción de la Medida”:</li> <li>b. El Instituto de la Mujer y el Ministerio de Hacienda: elaboración de la directriz.</li> <li>c. El órgano competente en materia de subvenciones del Ministerio de Hacienda incorporará dicha directriz a la instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003, a la que dará traslado una vez conforme a derecho.</li> <li>d. La Abogacía General del Estado: De informar dicha instrucción y en caso de conformidad, procederá su difusión a todas las Abogacías del Estado para su conocimiento y efectos.</li> <li>e. Todos los DM y sus OOPP vinculados o dependientes serán responsables de su difusión y aplicación. En los DM: Abogacías del Estado, Subsecretarías, Secretarías Generales Técnicas, y centros directivos gestores de ayudas. En los OOPP: Secretarías Generales</li> </ul>
<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 de DM y de OOPP que han difundido y aplicado dicha directriz de la instrucción.</li> <li>- Porcentaje de DM y de OOPP que han difundido y aplicado dicha directriz de la instrucción (sobre el total de DM y OOPP que gestionan este tipo de convocatorias de ayudas).</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 los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios 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 los 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>
<p><b>Observaciones</b></p>	<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>

<b>EJE</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
Nombre de la Medida	<b>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>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	<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</p>



	<p>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DG Función Pública, las Subsecretarías y S.G. de RRHH de los Ministerios.
<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 incorporado 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>	

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Se trataría de una medida transversal que tendría incidencia sobre los ejes 2, 5.A y 6.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Función Pública.
<b>Indicador de ejecución</b>	% de centros directivos con organización del trabajo por objetivos.
<b>Indicador de impacto</b>	Indicadores de productividad, flexibilidad horaria y satisfacción con el puesto de trabajo.
<b>Observaciones</b>	

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 contenerla posibilidad de una opción que permitan 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>órgano/s responsable/s</b>	
<b>Indicador de ejecución</b>	-

<b>Eje</b>	<b>Medidas instrumentales para una transformación organizacional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Mejora de procedimientos y estructuras responsables para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Por la parte de mejora de <u>procedimientos</u>, diseñar y difundir <b>una guía sencilla con lista de comprobación (check-list) de la integración de la transversalidad de género</b> 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. 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 de la MAIN, y reciba el <b>visto bueno de la Unidad de Igualdad</b> del DM u organismo público en colaboración con Inmujer. Antes de que un DM incluya en el índice Negro de la CGSEYS o en su adición un asunto en el que la MAIN es preceptiva, la SGT deberá verificar que el IIG de esa MAIN ha recibido el visto bueno de la Unidad de Igualdad del ministerio proponente en colaboración con Inmujer. Por último, <b>la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia</b> 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 de las SGT que elabora 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 <u>estructuras</u>, en todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán <b>puntos focales responsables</b> de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un <b>Grupo de Trabajo para la coordinación interministerial de la incorporación de la transversalidad de género a los proyectos del DM</b>, 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</p>

	<p>obligatoria para el personal de las SGT que elabora las MAIN.</p> <p>Finalmente, el seguimiento de la aplicación de esta medida y de su impacto en los IIG se tratará en la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	<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: Oficina de Coordinación y Calidad normativa</li> <li>- Ministerio de Igualdad</li> <li>- Subsecretarías, Secretarías Generales Técnicas, Secretarías de Estado, Secretarías Generales y Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales (DM) y</li> <li>- Secretarías Generales y Unidades de Igualdad de los organismos públicos (OOPP) vinculados o dependientes</li> </ul>
<b>Indicador de ejecución</b>	<p>Los DM y sus organismos vinculados o dependientes cuentan con guía y lista de comprobación 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 (SÍ/NO)</p> <p>Los DM y sus organismos vinculados o dependientes cuentan con un tutorial online para los IIG</p> <p>% de MAIN que han recibido visto bueno de la respectiva Unidad de Igualdad en colaboración con Inmujer.</p> <p>% de centros directivos en un DM que cuentan al menos con un punto focal para la transversalidad de género.</p> <p>% de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos</p> <p>Nº de reuniones anuales del grupo de coordinación de transversalidad de género en cada DM</p> <p>% 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</p> <p>% 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</p>
<b>Indicador de impacto</b>	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>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>
<p><b>Observaciones</b></p>	<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</a> (MAIN) que debe acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos-leyes, reales decretos legislativos y normas reglamentarias, establece que <i>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.</i></p> <p>Asimismo, el Art. 15 de la <b>LO 3/2007</b> dispone que <i>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.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En la práctica, no es infrecuente que en la MAIN se señale que un proyecto tiene</p>

	<p>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.</p> <p>La disposición adicional primera del RD 931/2017 establecía 6 meses de plazo para adaptar la <a href="#">Guía Metodológica aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009</a> 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 “<i>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</i>”, 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”.</p> <p>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.</p>
--	--

<b>Eje</b>	<b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación interministerial 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 interministerial 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Medida Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretarías y demás órganos directivos de los DM
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <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 trabajo para la 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> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul>



	alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos, etc.).
<b>Observaciones</b>	

BORRADOR

- **Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.**

La sensibilización y **formación en igualdad** se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Pan, 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 GENERO	
Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación	
<b>2.1 Sensibilización e información</b>	<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 Plan de Igualdad AGE</li> </ol>
<b>2.2 Formación y Capacitación</b>	<p style="background-color: #d9e1f2; margin: 0; padding: 2px;"><b>Establecimiento de un Plan de Formación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad; de forma que se garanticen estándares mínimos de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la AGE</li> <li>4. Incluir la perspectiva de género en todos los cursos a impartir en la AGE</li> <li>5. 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,</li> </ol>

	personal encargado de equipos de formación; personal de Recursos Humanos y de Unidades de Igualdad
	<b>Formación en Igualdad de género</b>
	6. Formación en impacto de género del personal especializado en la elaboración de informes normativos y pliegos de contratación
	7. Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.
	8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad
	9. Establecer un currículo básico de formación en igualdad progresivo para todo el personal de la AGE.
	<b>Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación</b>
	1. Cuestionarios de evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género
	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)
	11. 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 profesores y profesoras de los cursos de formación impartidos por la AGE

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>	Realización de campañas en la AGE de sensibilización sobre igualdad real. Entre otras, se incluirán las campañas con los contenidos siguientes: Fomento el uso del lenguaje inclusivo en la AGE; Construcción de la Igualdad; Sensibilización para motivar a los hombres sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres; Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Unidades de Igualdad
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de 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>	

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Divulgación del Plan de Igualdad 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 los empleados.
<b>Descripción de la medida</b>	Realizar campañas de comunicación interna para el personal de la AGE sobre los planes de igualdad en la AGE. Con carácter enunciativo las campañas se realizarán con contenidos esenciales tales como: construir el compromiso activo del personal al servicio de la AGE para alcanzar la igualdad real; sensibilización y cultura de rechazo de toda forma de violencia de género; uso de lenguaje y medios de comunicación no discriminatorio por razón de sexo; eliminación de estereotipos, representaciones y actuaciones contrarias al principio de igualdad que debe impregnar la organización de la AGE y del personal a su servicio.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Unidades de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones 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 de cobertura de la medida</li> <li>- Valoración de la campaña (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>	Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad; de forma que se garanticen estándares mínimos de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la AGE
<b>Objetivo</b>	Impulsar y garantizar en la AGE una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia.
<b>Descripción de la medida</b>	Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad; de forma que se garanticen estándares mínimos de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la AGE.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretaría
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de acciones formativas que incorporan los contenidos y criterios metodológicos comunes.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <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>	
<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 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
Nombre de la Medida	Incluir la perspectiva de género en los cursos de AGE
Objetivo	
Descripción de la medida	A DESARROLLAR
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	SUBSECRETARÍAS
Indicador de ejecución	
Indicador de impacto	
OBSERVACIONES	

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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, especialmente dirigidas a personal con perfiles específicos (p.a. Recursos Humanos, Unidades de Igualdad y personal directivo, pre directivo y/o con equipos a cargo).
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretaría
<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>	



EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Formación en impacto de género del personal especializado en la elaboración de informes normativos y pliegos de contratación.</b>
<b>Objetivo</b>	<p>Aumentar progresivamente la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de Impacto de Género (IIG) y su obligatoriedad para garantizar el fin al que sirven, mediante la oferta de formación especializada a las empleadas y empleados públicos 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 Género 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Unidades de Igualdad, Personal, Departamento de Formación
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número Hombres/Número Mujeres asistentes</li> <li>- Número de acciones formativas impartidas</li> <li>- Número de horas formativas impartidas</li> <li>- Número de alumnos 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>	
----------------------	--

<b>EJE</b>	<b>SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 la incorporación y respeto 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 un módulo/curso formativo y de capacitación en materia de igualdad de género y requerir su superación a todo el personal que imparta cursos en la AGE.  Establecer un período transitorio para que los docentes superen este módulo de capacitación.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Coordinación y diseño: IMIO- DG FUNCIÓN PÚBLICA- UNIDADES IGUALDAD Aplicación: SUBSECRETARÍAS
<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>	- Incremento anual de los cursos cuyos docentes han superado esta formación en igualdad (objetivo: incremento del 20 % anual)
<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>Digitalización de la oferta formativa en Igualdad</b>
<b>Objetivo</b>	Intensificar la formación en igualdad no presencial en particular en los niveles más altos de la AGE (niveles 28 o superior).
<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 el acceso a la formación al mayor número de empleados/as evitando desplazamientos presenciales, que pueden ser no convenientes en la situación actual de pandemia. Además, así se flexibiliza la realización de las actividades, incrementando la productividad y facilitando la conciliación y corresponsabilidad.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretaría, Subdirecciones de RRHH, Área de Formación.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos de 20 horas o menos en los que se incluya módulo de igualdad impartidos online.</li> <li>- Número de solicitudes presentadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos desagregados por sexo.</li> <li>- Número de solicitudes aceptadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos, desagregados por sexo.</li> <li>- Número de puestos de LD en los que se exija formación en igualdad.</li> <li>- Número de personas.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	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.
<b>Observaciones</b>	

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 y violencia de género de necesaria realización por todos los empleados de la AGE, con un número 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretaría
<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>- Número de acciones formativas en materia de igualdad referidas al curso básico.</li> <li>- Número de horas formativas en materia de igualdad referidas al curso básico.</li> <li>- Número de personas que realizan acciones formativas referidas al curso básico.</li> <li>- Número de personas que consiguen la capacitación básica.</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>- 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>Cuestionarios de evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género.</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>- Difundir y promover la sensibilización del personal en materia de igualdad.</li> <li>- Mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género.</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 los alumnos como por parte de los docentes. 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Unidades de Igualdad.
<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 de los alumnos y los docentes, desagregados por género.</li> <li>- Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por parte de los alumnos y los docentes sobre el total, desagregados por género.</li> <li>- Tasa de no respuesta en los cuestionarios, desagregados por género.</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. (para efectuar la medición hay de un 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>	<p>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., mediante un mecanismo relativamente sencillo</p>

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 a los docentes en las actividades de formación y capacitación sobre el respecto al principio de igualdad 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 género.</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 los 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</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Unidades de Igualdad, Personal, Departamento de Formación
<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>

**Observaciones**

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 transmisión de conocimientos y habilidades con la perspectiva adecuada, con independencia de la mayor o menor sensibilización de quien imparte cada curso en particular.

BORRADOR

### - 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.

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.

## MEDIDAS



### III PLAN DE IGUADAD DE GENERO

#### 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>1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección</li> <li>2. Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos en condiciones de igualdad por embarazo, maternidad, paternidad u otras situaciones de vulnerabilidad</li> <li>3. 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>4. Fomento de formación de las empleadas públicas e hijas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).</li> <li>5. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna, en particular la de las mujeres, en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde estén infrarrepresentadas</li> <li>6. Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.</li> <li>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.</li> <li>8. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos</li> <li>9. 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>10. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE.</li> <li>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.</li> </ol>
<b>3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Incluir la perspectiva de género de la vigilancia de la salud al personal de la AGE.</li> <li>13. Modificación normativa para que se permita a las parejas turnarse tras las dos primeras semanas de permiso disfrutadas inmediatamente después del parto, en lugar</li> </ol>

	de a partir de las seis primeras semanas.
	14. Modificación normativa para que se permita disfrutar el permiso por nacimiento o adopción a lo largo del primer año con flexibilidad a voluntad del progenitor/a.
	15. 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 profesores y profesoras de los cursos de formación impartidos por la AGE

BORRADOR

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección</b>
<b>Objetivo</b>	Incrementar la presencia de mujeres presidentas en los órganos de selección y eliminar estereotipos de género. 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 (a la espera del pronunciamiento del TS sobre el carácter más o menos obligatorio de dicho principio).</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	-Dirección General de Función Pública (como autorizante de las convocatorias).- Ministerios, Organismos y Agencias.
<b>Indicador de ejecución</b>	- Número de convocatorias de cada Departamento, por Oferta de Empleo Público, en las que las mujeres son presidentas titulares. - Número de convocatorias totales de cada Departamento por Oferta de Empleo Público.- Número de sesiones por proceso selectivo en las que se respeta el principio de presencia equilibrada.- Número de sesiones totales por proceso selectivo
<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>	

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos en condiciones de igualdad por embarazo, maternidad, paternidad 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 u otras situaciones de vulnerabilidad.
<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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>órgano/s responsable/s</b>	<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>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de convocatorias en las que se incluye esta posibilidad</li> </ul>
<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>	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.

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 (67Porcentaje hombres, 33Porcentaje mujeres), MIR (62Porcentaje hombres, 38Porcentaje mujeres) y MFOM (61Porcentaje hombres, 39Porcentaje mujeres). 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Se trataría de una medida TRANSVERSAL en cuya ejecución podrían participar funcionarios pertenecientes a distintos cuerpos y que trabajen en diferentes departamentos ministeriales
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de la Función Pública y Departamentos 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>	- 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.

<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.
----------------------	--

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Fomento de formación de las empleadas públicas e hijas 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 y la brecha salarial.
<b>Descripción de la medida</b>	Favorecer la inclusión como alumnas en las formaciones de la AGE relacionadas con los campos STEM. En las ayudas de acción social por estudios de hijos, favorecer que las hijas elijan itinerarios de ciencias y carreras universitarias STEM.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Todos los Ministerios
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM en acciones de formación AGE.</li> <li>- Número de horas formativas en materia STEM recibidas por mujeres desagregadas en función de variables de interés.</li> <li>- Porcentaje ayudas concedidas para hijas que realizan formación STEM.</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>- Evolución del Porcentaje ayudas para hijas que realizan formación STEM.</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 30Porcentaje de los estudiantes de licenciaturas STEM son mujeres. Además, señala que posiblemente la educación secundaria es donde se realizan las elecciones que más impactan en la elección de la carrera universitaria. Por tanto, esta medida iría encaminada a favorecer que en secundaria las niñas elijan itinerarios de ciencias y en la universidad elijan carreras STEM.

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

BORRADOR

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incentivo a la participación del personal en la promoción interna, en particular la de las mujeres, en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde estén infrarrepresentadas</b>
<b>Objetivo</b>	Incrementar con respecto a cada ejercicio la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales donde están infrarrepresentadas, hasta alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%). <i>Se trata de facilitar la dedicación que exige participar en la promoción interna, sin que las mujeres tengan que elegir entre familia y carrera.</i>
<b>Descripción de la medida</b>	Flexibilidad horaria en el mantenimiento de la productividad sin necesidad de realizar tardes a mujeres que participan en procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con presencia desequilibrada.  Desde la realización del primer ejercicio hasta el último, las mujeres que vinieran percibiendo complemento de productividad vinculado a la realización de tardes podrán mantenerlo, sin necesidad de realizar las tardes  Se incluirán en los planes de acción social ayudas destinadas a la financiación de esas titulaciones, orientadas a fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna de Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con presencia desequilibrada.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>órgano/s responsable/s</b>	-Secretaría de Estado de Función Pública (a través de la Resolución de jornada y horario).  -Ministerios, Organismos y Agencias.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Nº de licencias concedidas -Nº de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes -Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna en Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales infrarrepresentados.
<b>Indicador de impacto</b>	- 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. - Nº y nombre del Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales inicialmente infrarrepresentados en los que se ha alcanzado la presencia equilibrada.
<b>Observaciones</b>	



<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 y en redes profesionales.</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 <b>creación de una base de perfiles profesionales</b> 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 ser seleccionadas 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 <b>campaña de difusión</b> 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 de esta en redes de perfiles profesionales.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	o Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	– Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública. Dirección General de Función Pública. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Secretaria

		General de Administración Digital.-Ministerios y organismos.
<b>Indicador de ejecución</b>	<b>de</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>	<b>de</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 han sido seleccionadas a partir de la publicación del perfil</li> </ul>
<b>Observaciones</b>		

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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. Se trata de avanzar en el camino iniciado por la DGFP y la Mesa de Movilidad que planteaba, por ejemplo, <i>atribuir en los concursos, medio punto al sexo menos representado para reducir la segregación vertical y horizontal.</i></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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	- Dirección General de Función Pública - Ministerios, Organismos y Agencias.
<b>Indicador de ejecución</b>	- Adopción del acuerdo (S/N) - Número de concursos en las que se incluye esta previsión.
<b>Indicador de impacto</b>	- Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan todas las convocatorias de concurso incluyan la medida (S/N). - Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de puestos ocupados por hombres o mujeres, en función del sexo que esté infrarrepresentado. - Análisis de resultados de la medida en sentido de si han servido para promover real y efectivamente la promoción del sexo menos representado.
<b>Observaciones</b>	

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>órgano/s responsable/s</b>	– 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 de los concursos.
<b>Indicador de ejecución</b>	– Número de concursos en las que se incluye esta previsión.
<b>Indicador de impacto</b>	– Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan todas las convocatorias de concurso incluyan la valoración de la formación en igualdad con carácter transversal.
<b>Observaciones</b>	

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.</b>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño e implantación de un programa específico de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres de la AGE que incluya:</li> <li>- Evaluación 360 grados.</li> <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>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversa
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública. Dirección General de Función Pública. INAP. Resto de departamentos y organismos ministeriales con la colaboración del Instituto de la Mujer.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <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 alumnos 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> <li>- Número de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa (con datos desagregados por Ministerios y organismos).</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado en que la medida ha contribuido a favorecer el desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.</li> <li>- Valoración de la formación recibida (cuestionario).</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	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.

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	Comprender mejor, a través de un análisis que incluya todas las variables relevantes disponibles que determinan la brecha salarial (edad, formación, antigüedad, tipo jornada, tipo de contrato, actividad, puesto y número de hijos).
<b>Descripción de la medida</b>	Se propone realizar un 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> , pero considerando además otras variables relevantes disponibles en las bases de datos de personal de la AGE.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Instituto de Estudios Fiscales para realizar el análisis y Función Pública para aportar la base de datos.
<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. - 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 en la misma medida 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 hijos o las personas dependientes a cargo es clave para comprender mejor la situación.

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

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 pudiera ser de aplicación a más niveles, el objetivo es limitarla a estos puestos de responsabilidad para poder profundizar en las causas y conseguir soluciones efectivas.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Función Pública e Instituto para la Mujer e Igualdad de Oportunidades.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Número de mujeres que ocupan puestos de niveles 29 y 30.
<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.

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incluir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.</b>
<b>Objetivo</b>	Incluir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud
<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 en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Cada Ministerio
<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>	



<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Modificación normativa para que se permita a las parejas turnarse tras las dos primeras semanas de permiso disfrutadas inmediatamente después del parto, en lugar de a partir de las seis primeras semanas.</b>
<b>Objetivo</b>	Eliminar trabas que impiden a los hombres ser corresponsables y mantienen la discriminación de las mujeres en el empleo.
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Actualmente el Real Decreto 6/2019, en lo que respecta a 2021, obliga a disfrutar del permiso por nacimiento o adopción a ambos progenitores de forma simultánea durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto y permite disfrutar de las restantes 10 semanas en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa (en este caso la AGE) y la persona trabajadora.</p> <p>Esto favorece, como ya ha pasado en otros países, que los hombres tiendan a tomarse el permiso a tiempo parcial, pero trabajando la otra mitad del día, sin desconectarse de la empresa, contribuyendo así a mantener la discriminación de las mujeres en el empleo e impidiendo la corresponsabilidad.</p> <p>Si el Real Decreto permitiera disfrutar de los permisos en régimen de jornada completa a voluntad de la persona trabajadora, esto favorecería la corresponsabilidad en los cuidados y contribuiría a reducir la discriminación de las mujeres en el empleo. Por tanto, la medida que se propone es modificar el Real Decreto 6/2019 para que no sea necesario el previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa (AGE) sobre cómo y cuándo disfrutar el permiso de nacimiento, siempre dentro del primer año de vida del menor.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Todos los Ministerios
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reforma del Real Decreto (S/N)</li> <li>- Porcentaje de permisos solicitados con flexibilidad por sexo, tipo de jornada y cualquier otra variable de interés.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	-Grado en que la medida ha ayudado a que exista una corresponsabilidad en el hogar (encuesta a los solicitantes de los permisos).
<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 en la misma medida que los hombres optar a puestos, jornadas, actividades o complementos mejor retribuidos. Por ello es esencial diseñar permisos de cuidados iguales, que favorezcan la corresponsabilidad de los hombres y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

<b>Eje</b>	<b>Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Modificación del art 49.c) del TREBEP para que se permita a las parejas turnarse tras las dos primeras semanas de permiso disfrutadas inmediatamente después del parto, en lugar de a partir de las seis primeras semanas.</b>
<b>Objetivo</b>	Eliminar trabas que impiden a los hombres ser corresponsables y mantienen la discriminación de las mujeres en el empleo.
<b>Descripción de la medida</b>	Actualmente el Real Decreto 6/2019, en lo que respecta a 2021, obliga a disfrutar del permiso por nacimiento a ambos progenitores de forma simultánea durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Al ser obligada la simultaneidad, esto impide a los progenitores utilizar el periodo de permiso para turnarse en los cuidados y alargar el periodo de cuidados que el menor recibe. Además, esta obligación favorece que en las primeras 6 semanas se mantengan los roles de género: las madres serán las cuidadoras principales una vez recuperadas del parto, mientras que los padres seguirán en su papel de 'ayudantes' impidiendo la corresponsabilidad. Si el Real Decreto permitiera turnarse a partir de las dos primeras semanas en lugar de a partir de las seis, se permitiría alargar en cuatro semanas el periodo de tiempo que el menor es cuidado por sus progenitores. Esto facilitaría que menos mujeres pidieran excedencias para el cuidado de sus hijos y evitaría las negativas consecuencias que esto tiene en el recorrido profesional de estas mujeres. Al mismo tiempo facilitaría la corresponsabilidad de los padres. Por tanto la medida que se propone es modificar el Real Decreto 6/2019 para que en lugar de obligar a disfrutar de forma simultánea del permiso por nacimiento a ambos progenitores durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, se puedan turnar y disfrutar 4 de esas 6 semanas en el periodo que elijan, dentro de los primeros 12 meses de vida del menor.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Todos los Ministerios
<b>Indicador de ejecución</b>	Se reforma el Real Decreto Sí / No
<b>Indicador de impacto</b>	Evolución del número de progenitores que disfrutan el permiso de maternidad / paternidad.
<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 en la misma medida que los hombres optar a puestos, jornadas, actividades o complementos mejor retribuidos. Por ello es esencial diseñar permisos de cuidados iguales, que favorezcan la corresponsabilidad de los hombres y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 profesores y profesoras 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 <u>en idiomas</u>
<b>Descripción de la medida</b>	Incremento del porcentaje de mujeres formadoras, mediante el análisis de la situación y el fomento de su participación.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	SUBSECRETARÍAS
<b>Indicador de ejecución</b>	Porcentaje de mujeres formadoras sobre el total de docentes en las acciones formativas del Departamento Número de contrataciones públicas en que se valora/ exige el número o tasa de mujeres docentes.
<b>Indicador de impacto</b>	Incremento del porcentaje de mujeres formadoras en un 10Porcentaje 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)

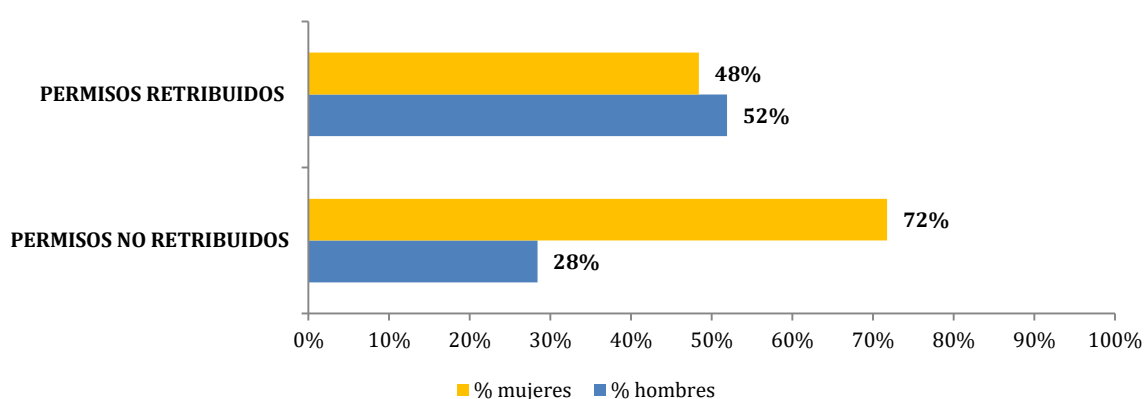
#### - Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.



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.

## MEDIDAS

III PLAN DE IGUALDAD DE GENERO	
Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
1.	Actualización de la guía de Permisos y Conciliación de la DGFP (Real Decreto Ley 6/2019)
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.	Ampliar el permiso parental intransferible de un progenitor a otro a 2 meses mínimo.
5.	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.
6.	Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos son mayores de tres años (personal en el exterior).
7.	Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo. Modificación de la Resolución de SEFP 28 de febrero 2019)
8.	Permiso para cuidado de familiar dependiente con enfermedad grave para el personal laboral
9.	Permiso para tratamiento médico que implique ingreso hospitalario (además de quimioterapia) y que permita la conciliación con la vida personal derivada de la salud

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Actualización de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	Una de las medidas del II Plan era la elaboración de una Guía donde se incluyera todos los permisos y licencias del personal de la AGE. En los últimos años se han desarrollado nuevos permisos (paternidad, bolsa de horas) que justificaran la actualización de la Guía, para que continúe siendo una herramienta útil y rápida de consulta para los gestores de personal
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Específica
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP
<b>Indicador de ejecución</b>	Elaboración de la Guía.
<b>Indicador de impacto</b>	
<b>Observaciones</b>	

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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.
<b>Descripción de la medida</b>	Adoptar en la legislación nacional lo previsto en la Directiva comunitaria.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	AGE
<b>Indicador de ejecución</b>	- Elaboración de la norma que transpone la directiva (S/N). - Publicación de la norma que transpone la directiva (S/N).
<b>Indicador de impacto</b>	-Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. -Número de medidas de la norma disfrutadas entre mujeres y hombres en la AGE. - 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.

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>	Elaborar una encuesta para recabar información de las/los empleados de la AGE sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	AGE
<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 los encuestados.</li> <li>-Número encuestados que consideran que sus superiores les pondrían trabas a la flexibilidad u otras medidas para la conciliación.</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	Momento oportuno dada la situación que se produjo con el estado de alarma de conciliación forzosa de trabajo y vida familiar y personal.



<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Ampliar el permiso parental intransferible de un progenitor a otro a 2 meses mínimo</b>
<b>Objetivo</b>	Animar a los padres a hacer uso de su derecho al permiso parental para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.
<b>Descripción de la medida</b>	Garantizar que cada progenitor disponga al menos de dos meses de permiso parental con carácter exclusivo y que no pueda transferirlos al otro progenitor con el fin de animar a los padres a hacer uso de su derecho a tal permiso.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de la Función Pública
<b>Indicador de ejecución</b>	- Elaboración de la Publicación de la norma que transpone la directiva (S/N). - Publicación de la norma que transpone la directiva (S/N).
<b>Indicador de impacto</b>	-Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad... y varias características de los solicitantes. -Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. - Grado de conocimiento de la existencia de la norma en la población objetivo.
<b>Observaciones</b>	Directiva europea UE 2019/1158, según la cual 2 meses de este permiso son intransferibles a la madre (ahora solo son 4 semanas intransferibles)

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción de la medida</b>	<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>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	AGE- DG FUNCIÓN PÚBLICA
<b>Indicador de ejecución</b>	<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>
<b>Indicador de impacto</b>	-Grado de conocimiento y uso de la norma por las unidades afectadas (encuesta).
<b>Observaciones</b>	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 los empleados públicos destinados 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.

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos son mayores de tres años (personal en el exterior).</b>
<b>Objetivo</b>	Contemplar la reserva de puestos y la antigüedad cuando el cónyuge/pareja de hecho del personal funcionario en el exterior solicita el regreso al servicio activo y así equipararla a la excedencia solicitada para el cuidado de hijos menores de tres años.
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Impulsar que estas excedencias se equiparen a las de cuidado de 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/parejas de hecho puedan regresar a su puesto de trabajo en la AGE al finalizar el destino fuera de España.</p> <p>Asimismo incluye a los funcionarios cuyo cónyuge/pareja de hecho del empleado público resida en otro municipio o por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.</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> <p>(Ref.: artículo 89 EBEP Y Medida 199 del Plan Integral de Apoyo a la Familia – PIAF; art. 54d) C.U. y RD 365/1995 de 10 de marzo Reglamento situaciones administrativas de los funcionarios civiles del Estado)</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	AGE- DG FUNCIÓN PÚBLICA
<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 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>

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo. Modificación de la Resolución de SEFP 28 de febrero 2019)</b>
<b>Objetivo</b>	Conciliar la vida laboral con el cuidado de familiares dependientes a su cargo.
<b>Descripción de la medida</b>	Establecer preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares, en caso de afectar a las necesidades del servicio, del personal público con familiares dependientes a cargo.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
<b>Indicador de ejecución</b>	-Elaboración de la norma (S/N). -Publicación de la norma (S/N).
<b>Indicador de impacto</b>	-Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel... y varias características de los solicitantes. -Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. -Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
<b>Observaciones</b>	Esta medida se recogió ya en el II Plan de Igualdad para el personal público con menores de 12 años a cargo, pero creemos que es necesaria su extensión al personal público con familiares dependientes a cargo, teniendo en cuenta además que, por la media de edad del personal al servicio de la Administración General del Estado, un porcentaje importante de este personal puede encontrarse en esta otra situación con la dificultad que conlleva la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

<b>Eje</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 empleado 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	TRANSVERSAL
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
<b>Indicador de ejecución</b>	-Elaboración de la norma (S/N). -Publicación de la norma (S/N).
<b>Indicador de impacto</b>	-Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel... y varias características de los solicitantes. -Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. -Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
<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 Genero

La violencia de género es la demostración más execrable de la pervivencia de desigualdades. El Pacto de Estado contra la violencia de género, ratificado en diciembre de 2017, establece 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 y la capacitación en esta materia empleados y empleadas del sector público de todos los profesionales que impulsan o gestionan políticas públicas.

### Medidas del eje

III PLAN DE IGUADAD DE GENERO	
Eje 5. VIOLENCIA DE GENERO	
1.	Formación en violencia de género y el buen trato hacía la víctima
2.	Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación y enlace con las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delito
3.	Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación en la AGE ante situaciones de violencia contra la mujer.
4.	Difusión del Protocolo 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.
5.	Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer.
6.	Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.
7.	Mejorar del conocimiento sobre la violencia contra la mujer en la Administración General del Estado.
8.	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.

9. 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

10. Capacitación del personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres.

BORRADOR

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Formación en violencia de género 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Subsecretaría, Sub. De RRHH, Área de Formación.
<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.</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.</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>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación y enlace con las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delito</b>
<b>Objetivo</b>	Asistir y acompañar a las víctimas de violencia de género que sean empleadas públicas de la AGE.
<b>Descripción de la medida</b>	La víctima contará con un lugar seguro que le ayudará en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos, que le informarán de sus derechos como justiciable y sobre el proceso judicial, así como de asistencia y acompañamiento judicial para el caso de interponer denuncia.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal para todos los Ministerios y organismos públicos.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Las Subsecretarías a través de la Unidad de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.</li> <li>- Número de personas acompañadas judicialmente que haya sido atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.</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>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación en la AGE ante situaciones de violencia contra la mujer.</b>
<b>Objetivo</b>	Establecer unas directrices por parte de la AGE para abordar situaciones de violencia de género que afecten a las empleadas públicas.
<b>Descripción de la medida</b>	Establecer directrices de actuación por parte de la Administración General del Estado ante las diferentes formas de violencia contra la mujer (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas, para promover el mantenimiento o adaptación del trabajo de la empleada pública a la situación de violencia. Para ello se garantizará la información y el ejercicio de sus derechos y se promoverá el uso del teletrabajo entre las empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE que así lo soliciten (medida 76 del Congreso y 153 del Senado del Pacto de Estado). Además, se elaborarán 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).
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Ministerio de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Número de veces en los que se ha puesto en marcha el protocolo.
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de empleadas públicas que sufren diferentes formas de violencia que solicitan excedencia por violencia de género.</li> <li>- Número de empleadas públicas que sufren diferentes formas de violencia que solicitan movilidad por violencia de género.</li> <li>- Número de empleadas públicas que sufren diferentes formas de violencia que solicitan adaptar su trabajo.</li> <li>- Número de empleadas públicas que sufren diferentes formas de violencia que teletrabajan.</li> </ul>

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Difusión del Protocolo 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 Protocolo 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 los y las representantes sindicales y promover el conocimiento del Acuerdo sobre movilidad interadministrativa. Difundir el Protocolo y el Acuerdo mediante guías, campañas de información y jornadas de información y de sensibilización.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
<b>Indicador de ejecución</b>	- Elaboración de una guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género (S/N). -Número de campañas de información realizadas por medios de difusión utilizados. -Número de jornadas, seminarios... realizados.
<b>Indicador de impacto</b>	-Número de empleadas públicas que conocen el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género. -Número de asistentes a las jornadas, seminarios... realizados (personas formadas). -Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Cada departamento ministerial.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Número de jornadas desarrolladas. -Número folletos informativos publicados. -Número banner insertado en páginas web. -Número de acciones no contenida en las categorías anteriores enfocadas a sensibilizar realizadas.
<b>Indicador de impacto</b>	-Número de asistentes a las jornadas desarrolladas. -Número clics en los banners insertado en páginas web. -Valoración de la campaña (cuestionarios)

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación respecto a las Unidades que componen su red exterior. Cada Ministerio respecto a sus Consejerías y Oficinas dependientes.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Elaboración del Protocolo/Guía) (SI/NO) -Número de ocasiones en los que se ha puesto en marcha el protocolo. -Número de mujeres que solicitan información y ejercicio de sus derechos.
<b>Indicador de impacto</b>	-Número de mujeres que efectivamente han adaptado su trabajo. -Evolución del % de mujeres en la administración exterior que sufren violencia y tipo de violencia sufrida con respecto a la AGE. -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.

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Mejorar del conocimiento sobre la violencia contra la mujer 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Realización de una estadística de empleadas públicas víctimas de violencia de género (S/N). -Número de estudios realizados sobre la situación de violencia contra la mujer en la Administración General del Estado.
<b>Indicador de impacto</b>	- Número de consultas realizadas a la estadística. - Número de reseñas en prensa de la estadística. - Número de consultas realizadas a los estudios. -Número de reseñas en prensa de los estudios. -Grado en que el personal de la AGE ha ampliado su conocimiento en la materia. -Número medidas evacuadas en base al estudio/s y a la estadística.

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política territorial y Función Pública. Ministerio de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Número de jornadas realizadas. -Número de campañas realizadas. -Número de guías realizadas. -Número de acciones formativas e informativas realizadas.
<b>Indicador de impacto</b>	-Número de personas que conocen el R.D. de acoso sexual y/o por razón de sexo. -Número clics en las páginas web donde está ubicado el R.D. -Valoración de la campaña (cuestionarios)
<b>Observaciones</b>	Desde la Dirección General de la Función Pública se ha propuesto que la formación e información en relación con el Real Decreto de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo entre el personal de la AGE sea de obligado cumplimiento y se incluya en el propio Real Decreto para garantizar su aplicación ( <i>Informe final del seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado. Enero 2016 – Junio 2018</i> )

<b>Eje</b>	<b>Violencia de género.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Específica.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Ministerio de Igualdad.
<b>Indicador de ejecución</b>	-Establecimiento del acuerdo/convenio (S/N). -Número de medidas desarrolladas (actuaciones de sensibilización, medidas de atención, etc.).
<b>Indicador de impacto</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. -Grado en que la población objetivo conoce la existencia del convenio.



<b>Eje</b>	<b>Violencia de género y otras situaciones de especial protección.</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Capacitación de personal formador en igualdad de género y en prevención de la violencia contra las mujeres.</b>
<b>Objetivos</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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	INAP
<b>Indicador de ejecución</b>	<p>Número de cursos impartidos.</p> <p>-Número de horas formativas en materia de igualdad para personal formador.</p> <p>-Creación de bolsa de profesionales capacitados (S/N).</p>
<b>Indicador de impacto</b>	<p>-tasa de cobertura de personas formadas.</p> <p>-Número de consultas a la de bolsa de profesionales capacitados.</p>
<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 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.

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 LGTBI+.

III PLAN DE IGUADAD DE GENERO	
Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección	
<b>6.1 Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE</b>	1. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas con discapacidad en la AGE.
	2. Identificar las Líneas de actuación ya en aplicación para suprimir la discriminación de las mujeres con discapacidades.
	3. Estudio comparado de (Benchmarking) o de “buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en países de referencia.
	4. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad con dignidad de las mujeres en el trabajo.
	5. Formación y sensibilización sobre mujeres trabajadoras con discapacidad
	6. Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género.
<b>6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades</b>	7. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación
	8. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional
	9. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LGBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE
	10. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género
	11. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos
	12. Formación en materia de diversidad sexual y de género
	13. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia
	14. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LGBTI

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas con discapacidad en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE, al objeto de conocer la problemática actual,
<b>Descripción de la medida</b>	Realización de un Estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE. Identificación de problemas, determinación de las causas que los han generado y sistematización de esta problemática. Se plantea abordar un Estudio riguroso, que aplique una metodología de trabajo contrastada, que tenga en cuenta las diferentes situaciones, y grados, de discapacidad, así como la edad y el perfil laboral, técnico y profesional.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Se trata de una medida tanto específica como de alcance transversal, que forma parte de una medida marco a la que alimenta con los resultados y conclusiones que aporte el Estudio de Diagnóstico.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de política Territorial y función Pública, 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, Ministerio de Justicia, INE, Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS, IMSERSO, Real Patronato sobre Discapacidad.
<b>Indicador de ejecución</b>	Realización de un estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE (SI/NO)
<b>Indicador de impacto</b>	Análisis de la calidad de estudio de diagnóstico 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
<b>Observaciones</b>	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).

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Identificación de Líneas de actuación en marcha para suprimir la discriminación de las mujeres con discapacidades.</b>
<b>Objetivo</b>	Realizar un estudio de diagnóstico que permita identificar la existencia de líneas de actuación en la AGE entre cuyos objetivos figure suprimir la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad
<b>Descripción de la medida</b>	El principal objetivo de esta Medida es evitar aquello de “descubrir el océano Atlántico”, en el sentido de explorar si existen ya algunas medidas en funcionamiento en la AGE orientadas a eliminar la discriminación de las mujeres con discapacidad. En el caso de que existan, aflorarlas y conocer su orientación, alcance y resultados. Si no existen, el trabajo no resultará estéril al constatar esta carencia, permitiendo plantear medidas en esta línea.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Se trata de una medida tanto específica como de alcance transversal, que forma parte de una medida marco a la que alimenta con los resultados que aporte la misma.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	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, Ministerio de Justicia, INE, Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS, IMSERSO, Real Patronato sobre Discapacidad. Y, por extensión, todos los DM, dado que se trata de conocer <u>todas</u> las posibles líneas de actuación que pudiera haber en marcha.
<b>Indicador de ejecución</b>	Realización del estudio de diagnóstico (SI/NO) Número de Líneas de actuación en marcha por cada DM u Organismo de la AGE 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)
<b>Indicador de impacto</b>	Análisis de la calidad del estudio de diagnóstico
<b>Observaciones</b>	Esta medida, aunque no lo parezca a priori, es laboriosa y para que se pueda realizar con garantía será preciso contar con una participación activa de la Dirección General de Función Pública y de las Unidades de Igualdad de los diferentes DM.

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Estudio de Benchmarking sobre “buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres en 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.
<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, 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Es una medida claramente de carácter transversal al incidir en prácticamente todos los ejes del Plan, que se concretarían en función de las cuestiones que plantease el Estudio.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	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, Ministerio de Justicia, Real Patronato sobre Discapacidad, IMSERSO, INAP, CIS, MITMA y resto de DM.
<b>Indicador de ejecución</b>	<p>Realización del estudio de benchmarking</p> <p>% de respuestas al Estudio de Benchmarking planteado.</p> <p>% de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking que se ya se aplican en España</p> <p>Relación de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking con indicación del número de países que la viene aplicando</p> <p>Envolvente de medidas de buenas prácticas resultante del Estudio de Benchmarking, con indicación del número de países que las aplican</p>
<b>Indicador de impacto</b>	<p>Análisis de la calidad del estudio de benchmarking, en base a los criterios o cuestiones clave que se definan que debe contener</p> <p>Aplicabilidad de las medidas a España</p> <p>Medidas o prácticas aplicables a España que finalmente se han implementado</p>

<b>Observaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Es importante, 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.</li><li>- Un Estudio de estas características resulta muy valioso, pero exige trabajo, capacitación técnica, tiempo, análisis de datos y elevado conocimiento de idiomas.</li></ul>
----------------------	---

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 que tanto los centros de trabajo en su conjunto, como los puestos de trabajo de la AGE.
<b>Descripción de la medida</b>	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. Este Plan propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género, apenas abordado en España.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Es una medida claramente de carácter transversal al incidir en prácticamente todos los ejes del Plan, si bien entra de lleno en los bloques 4, 5 y 2.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	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. Esta medida, por su propia naturaleza, podría ser liderada por la Dirección General de Políticas sobre Discapacidad y la SE de Derechos Sociales.
<b>Indicador de ejecución</b>	% de edificios de la AGE con grado de accesibilidad alto, medio y bajo. % de puestos de trabajo de la AGE adaptados a personas (hombres y mujeres) con discapacidad
<b>Indicador de impacto</b>	Incremento en los % de los indicadores de ejecución tras la realización del III Plan % 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.
<b>Observaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esta medida específica 3 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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, por salud mental, o de cualquier otro tipo.</li> <li>- 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.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Formación y sensibilización sobre 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 las mujeres trabajadoras con discapacidad, a fin de que se conozca esta realidad, los factores de discriminación que existen, los problemas a resolver, 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 RRLL, de RRHH y de Oficialía Mayor. Se parte de la base de que el conocimiento de estos temas es insuficiente 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>
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Esta medida consiste en la organización de una serie de Cursos de formación en materia de mujeres trabajadoras con discapacidad, que abordan esta problemática a distintos niveles: Curso básico y Curso avanzado.</p> <p>En el formato básico se analizaría la discriminación de las mujeres con discapacidad en la AGE 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.</p> <p>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 mujeres con discapacidad en la AGE 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.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Se trata de una medida de carácter transversal.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Igualdad, IMIO, DGVG (ha de estudiarse la incidencia en la VG en el caso de la mujer con discapacidad), Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Real Patronato sobre Discapacidad, IMSERSO, INAP, CIS, Ministerio de Justicia.
<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>	<p>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</p> <p>Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios)</p>

<b>Observaciones</b>	Estos Cursos de formación se elaborarían por los Ministerios concernidos y se propone sean organizados por el INAP. Esta medida 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.
----------------------	---

BORRADOR

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>	<p>-Crear un Protocolo de actuación que incluya detección temprana, minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples.</p> <p>- 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”).</p> <p>- Establecer mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad</p> <p>-Atención especializada a estas personas con perspectiva de género, que incluya o combine accesibilidad universal, flexibilidad horaria, trabajo no presencial...</p> <p>-Obtener y elaborar datos de discapacidad en la AGE.</p>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Función Pública y Subsecretaría de los Departamentos Ministeriales.
<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> <li>-</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<p>Análisis del grado en que el protocolo de detección temprana ha permitido minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples.</p> <p>Grado de coordinación intra e interministerial existente entre responsables de discapacidad e igualdad</p>

	Grado de mejora en la situación de vulnerabilidad y posible discriminación de las personas con discapacidad en la AGE.
<b>Observaciones</b>	

BORRADOR

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incorporación de la dimensión de IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN</b>
<b>Objetivo</b>	Dar cumplimiento 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<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>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 de ella.</li> </ul>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGITYDER
<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>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>Incorporar la atención a la Diversidad en la AGE</b>
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción de la medida</b>	<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>
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	o Específica
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGITYDER
<b>Indicador de ejecución</b>	<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>
<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 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,</li> </ul>

	<p>implementación y evaluación de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Políticas públicas</li><li>• Servicios públicos</li><li>• Gestión de RRHH</li></ul>
--	--

BORRADOR



<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>	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. 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.
<b>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
<b>Indicador de ejecución</b>	Elaboración de un estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres LGBTI en la AGE 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>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
<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>	- Nº de descargas del plan de actuación

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
<b>Indicador de ejecución</b>	- Publicación de una guía informativa
<b>Indicador de impacto</b>	- Número de ejemplares de la guía distribuidos - Número de descargas de la guía

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<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>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
<b>Indicador de ejecución</b>	- Organización de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia
<b>Indicador de impacto</b>	- Número de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia realizadas - Número de asistentes a las acciones formativas

<b>Eje</b>	<b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>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 LGBTI; 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>Tipo de Medida (Transversal o Específica)</b>	Transversal
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI
<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.

#### 4. Anexo I. Listado de acrónimos de departamentos ministeriales

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

## 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
<b>DEFENSA</b>	DEFENSA	Ministerio
	Instituto Social de las Fuerzas Armadas	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
	Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas	Organismo Autónomo
	Agencia Española de Protección de Datos	Autoridad administrativa independiente
<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
<b>TRANSICIÓN ECOLÓGICA</b>	TRANSICIÓN ECOLÓGICA	Ministerio
	Mancomunidad de los Canales del Taibilla, O.A.	Organismo Autónomo
	Confederación Hidrográfica del Júcar, O.A.	Organismo Autónomo
	Confederación Hidrográfica del Tago, 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

BORRADOR