BORRADOR

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

Madrid, 28 de Julio de 2015

ÍNDICE

1. Introducción

2. Antecedentes y marco jurídico

3. Los planes de igualdad y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

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

5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

6. Diagnóstico de situación

6.1 Análisis cuantitativo sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en AGE.
6.2 Análisis cualitativo

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

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

8. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan

BORRADOR

1. Introducción

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

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

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

2. Antecedentes y marco jurídico

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

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidades, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer,

BORRADOR

presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

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

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

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

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

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

BORRADOR

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

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

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

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

A tal fin, y dando cumplimiento al artículo17 de la LOIEMH, el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, a propuesta de la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, aprobó el ***Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016***. Este Plan, que se presentó con ocasión de la celebración del Día Internacional de las Mujeres, es el instrumento a través del cual se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo e integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de manera transversal en todas las políticas y acciones del Gobierno.

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

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

Por plan de igualdad debe entenderse, según el Art. **46** de dicha Ley un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación

BORRADOR

de mujeres y hombres, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

En junio de 2013 la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad acordó encomendar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la

BORRADOR

Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del ***"II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado",*** en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

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

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

BORRADOR

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

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

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

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

5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

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

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

6. Diagnóstico de situación.

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

Para ello, se realizó un informe de seguimiento del Plan desarrollado, como se ha dicho, por la Dirección General de la Función Pública en estrecha colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y en el marco de la Comisión Técnica de

BORRADOR

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la AGE, cuyos resultados se tendrán en cuenta para elaborar este Plan.

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

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

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

BORRADOR

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

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

Como aproximación al **Eje 1 "*profundización en el diagnóstico*"**, del anterior Plan, cabe decir que del total de **efectivos existentes en la AGE** (excluido el personal de Instituciones Sanitarias y Defensa)**,** el **51,3%** corresponde a mujeres y el **48,7%** a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada, casi paritaria.

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

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

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

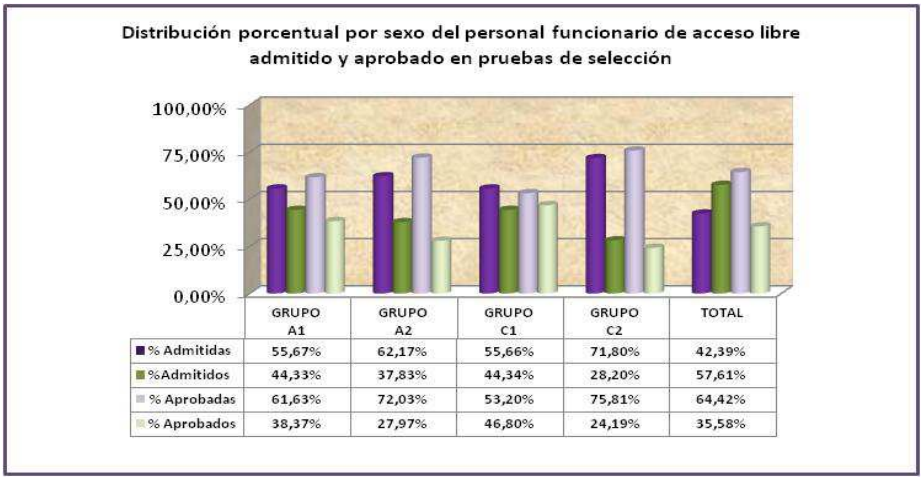
Gráfico 1

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

- En cuanto a la primera acción: todas las convocatorias informadas por la Dirección General de la Función Pública incluyen la referencia a la composición numérica distribuida por sexo de los Cuerpos y Escalas objeto de las convocatorias de *personal funcionario*. Esta previsión se cumple igualmente en las convocatorias de acceso a la condición de *personal laboral*.

- La segunda acción pretende garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección. De acuerdo con los datos de la *Dirección General de la Función Pública* la representación de mujeres en la composición de Tribunales y Órganos de selección informados por dicha Dirección General es del **50,3%.** En los procesos selectivos que gestiona el *Instituto Nacional de Administración Pública* se ha respetado, igualmente, la representación equilibrada en la Comisión Permanente de Selección.

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



	GRUPO A1	GRUPO A2	GRUPO C1	GRUPO C2	TOTAL
% Admitidas	55,67%	62,17%	55,66%	71,80%	42,39%
%Admitidos	44,33%	37,83%	44,34%	28,20%	57,61%
% Aprobadas	61,63%	72,03%	53,20%	75,81%	64,42%
% Aprobados	38,37%	27,97%	46,80%	24,19%	35,58%

Gráfico 2

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

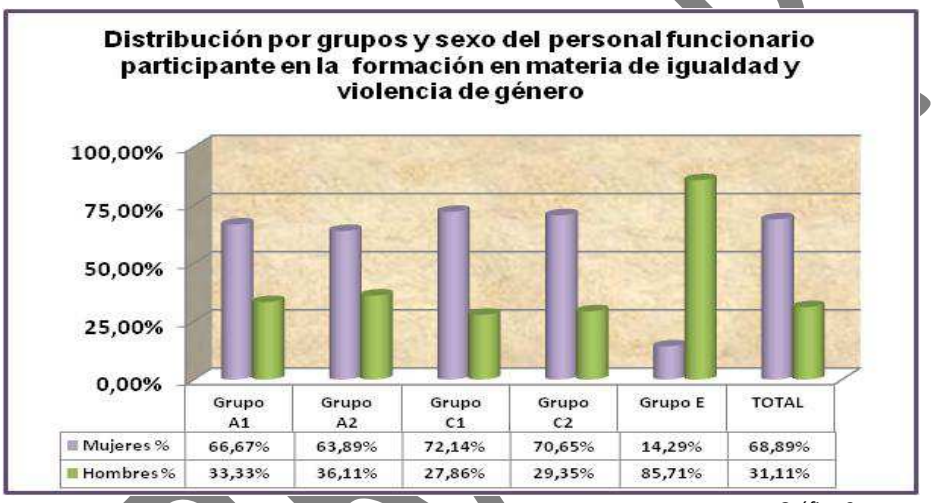
El objetivo del **eje 3 "*Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional*"** era lograr la igualdad en la carrera profesional promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, con el fin de reducir las desigualdades y desequilibrios, de origen cultural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

- Lograr el *equilibrio en la provisión de puestos de trabajo*. Respecto a la ocupación de puestos de *libre designación*, podemos hablar de:
  - Presencia equilibrada, con carácter general (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento)
  - Con las únicas excepciones en los niveles *28* y *30*, donde, aún no alcanzándose una participación equilibrada, la presencia de mujeres es superior al 38 por ciento, prácticamente dentro de los parámetros de distribución equilibrada.
  - En los restantes niveles la distribución es paritaria o equilibrada, si bien son mayoría las mujeres en los puestos de libre designación de niveles 15, 17 y 18.
- *Evitar el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo.* Según se recoge en el informe de seguimiento en el 89,47% se han modificado las denominaciones y en un 7,90% se ha modificado parcialmente, y el resto queda por modificar.

El **Eje 4**. "***Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres",*** incluye el desarrollo de una serie de acciones, nueve en concreto, que respondan a la situación reflejada en el

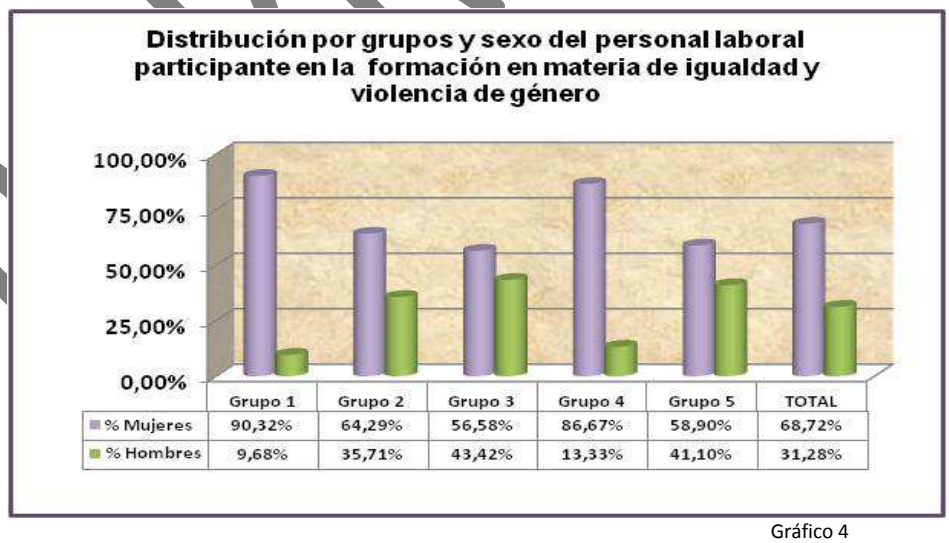
diagnóstico de situación. Se plantea que, si bien el número de beneficiarias y beneficiarios de las acciones formativas de contenido general revela un equilibrio, no es exactamente así entre las personas beneficiarias de los cursos con contenidos relacionados con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación.

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



	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo E	TOTAL
Mujeres %	66,67%	63,89%	72,14%	70,65%	14,29%	68,89%
Hombres %	33,33%	36,11%	27,86%	29,35%	85,71%	31,11%

Gráfico 3



	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	TOTAL
% Mujeres	90,32%	64,29%	56,58%	86,67%	58,90%	68,72%
% Hombres	9,68%	35,71%	43,42%	13,33%	41,10%	31,28%

Gráfico 4

Mención especial requiere el **Eje 5. *"Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*."** Este eje contiene seis acciones:

- En el marco de la primera de ellas, sobre las posibilidades y viabilidad de una estructuración más adecuada de la jornada de trabajo en el ámbito de la AGE, cabe

destacar las novedades introducidas en los últimos años en materia de conciliación y de la flexibilidad horaria en el seno de la AGE:

a) *Medidas para los empleados y empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad, que disponen de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo (esta posibilidad se limitaba con anterioridad a los empleados y empleadas públicas que tuvieran a su cargo hijos con discapacidad)*

b) *En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones (esta posibilidad se limitaba a los niveles iguales o inferiores al 26)*

c) *Incluye medidas de flexibilidad para que el personal funcionario pueda distribuir sus vacaciones y días de permiso.*

Por otro lado, el informe contiene tablas en las que puede observarse el balance del disfrute de permiso para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por el conjunto de empleados públicos durante 2011 y 2012 en la AGE, diferenciando entre mujeres y hombres. De los datos facilitados, p*uede verse el progresivo incremento del acceso de hombres a permisos por motivos de conciliación, principalmente cuando se trata de* ***permisos retribuidos****:*

- *Destaca entre el* ***personal funcionario los permisos de paternidad****, con un incremento de 769 permisos utilizados por hombres lo que supone (167,90%), respecto de los concedidos inicialmente.*

- ***Flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años*** *con un incremento absoluto de 603 permisos (87,77%).*

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

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

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

En el Gráfico 5 podemos ver la distribución porcentual de los permisos retribuidos disfrutados por funcionarias y funcionarios durante el periodo señalado. Antes de 2011 el porcentaje de mujeres era de un 70,72% y el de hombres el 29,28%, y en 2011 y 2012

el porcentaje de mujeres es del 60,62% y el de hombres el 39,38%, produciéndose por tanto un incremento de más de un 10% de hombres que han solicitado estos permisos.

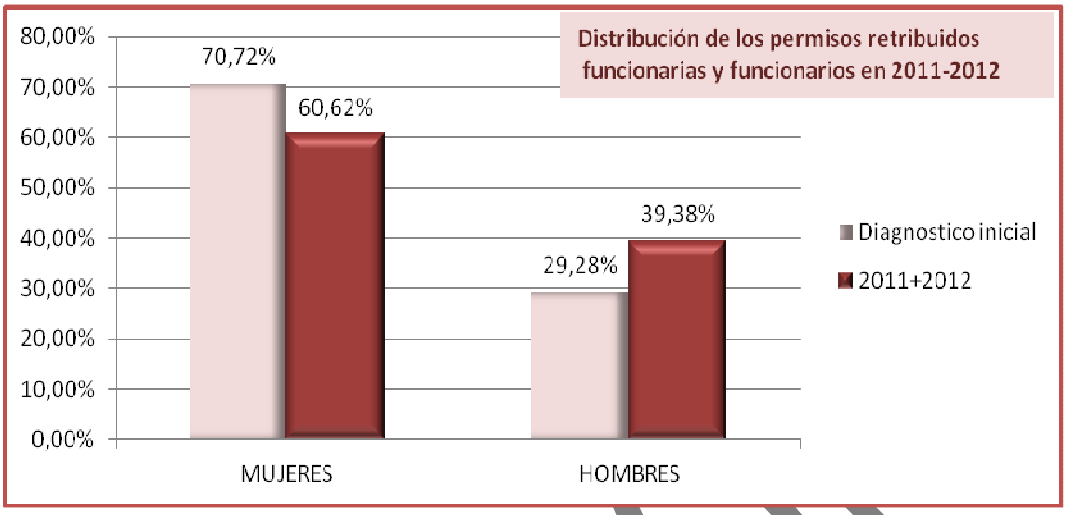


Gráfico 5

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

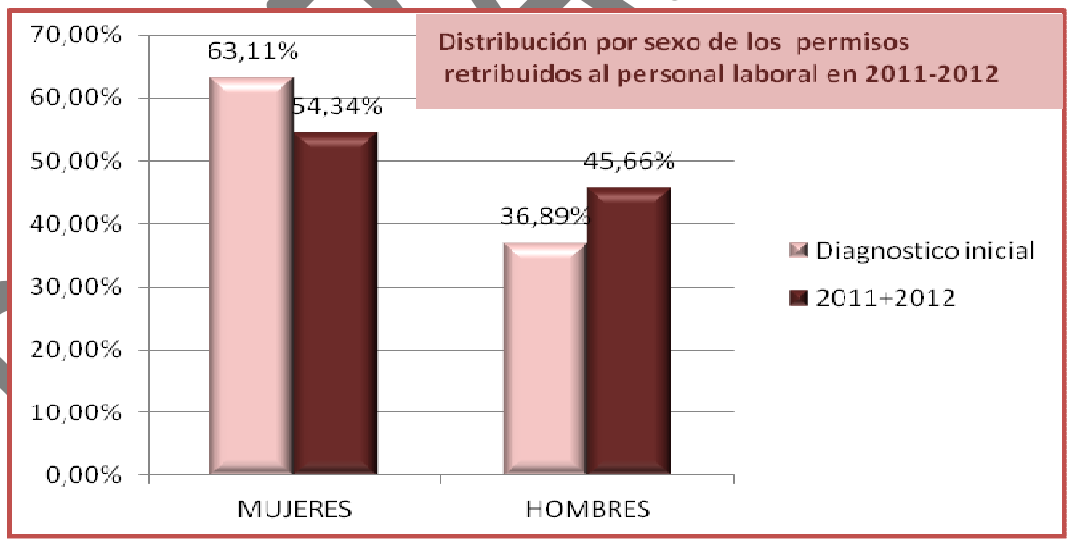


Gráfico 6

- En cuanto a los permisos no retribuidos, se puede apreciar que tanto en personal funcionario como laboral hay una persistencia de brecha de género en su utilización que ha variado escasamente desde la fecha del diagnóstico inicial hasta los años 2011 y 2012.

- En lo que respecta a la realización de acciones específicas para promover la *corresponsabilidad* entre hombres y mujeres en la AGE, los datos facilitados muestran que un 10% de ellos han desarrollado acciones de información, formación y sensibilización para la promoción de la corresponsabilidad.

- Por último, sobre la acción 6, se recoge que el permiso de paternidad de los empleados públicos es homogéneo en las Administraciones Públicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2 Análisis cualitativo

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

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

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

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

BORRADOR

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

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

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

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

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

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

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

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

Otro de los aspectos formativos que se ha analizado es la promoción de la **participación de las mujeres en cursos específicos que favorezcan su acceso a puestos de responsabilidad.** Este tipo de acciones, según datos de 2013, solo se han

BORRADOR

impartido en los Ministerios de Industria, Energía y Turismo, Presidencia, Defensa y Economía y Competitividad.

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

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

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

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

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

BORRADOR

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

- *En cuanto a **acciones informativas** para promover la corresponsabilidad, se han dado en algunos departamentos como en Presidencia, Defensa y Empleo y Seguridad Social.*

- *En relación a las **acciones formativas** para promover la corresponsabilidad, se han dado departamentos como Presidencia, Defensa, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el ISM y el INE.*

- *Por lo que se refiere a las **acciones de sensibilización** para promover la corresponsabilidad**,** se han desarrollado en Presidencia, Defensa, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y en el ISM.*

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

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

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

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

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

El **Protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo,** aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 27 de julio de 2011, ha sido

BORRADOR

adaptado en diferentes Ministerios: Presidencia, Justicia, Educación, Cultura y Deporte, Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y Asuntos Exteriores y Cooperación y en organismos [CEJ, INE, ICAC, CIEMAT, IAC, ISCIII, Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA),IEO, Instituto Geológico y Minero de España (IGME), y CSIC).

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

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

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

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

- La creación de un **Buzón de sugerencias en materia de igualdad** en Ministerios como Hacienda y Administraciones Públicas; Presidencia; Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Defensa o en el IAC.

- La creación de una **sección específica para favorecer la información** en materia de igualdad en buena parte de los departamentos ministeriales.

- La puesta en marcha de otros instrumentos que favorezcan la comunicación en materia de igualdad, como en el Ministerio del Interior con un apartado específico de igualdad en la Escuela Virtual del ministerio, en el Ministerio de Defensa a través de la Web del Observatorio Militar de Igualdad y de su teléfono de información o en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte “educando en femenino” en el portal intercambia.

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

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

BORRADOR

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

- Colectivos donde las mujeres están menos representadas, como en las *Fuerzas Armadas*, en las *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado* y en determinados puestos de la Administración, como en el *personal de Oficios y mantenimiento*.

- En otros colectivos, como entre los Inspectores de Pesca por las largas jornadas y condiciones penosas que hacen especialmente difícil la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Entre las mujeres científicas en CSIC y, en general entre las mujeres científicas e investigadoras de los organismos públicos de Investigación.

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

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

Este plan tiene como objetivo general seguir impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando al mismo tiempo, los nuevos enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

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

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

Ejes y medidas.

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

Eje 1. Acceso al empleo público

BORRADOR

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

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

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

BORRADOR

EJE 1.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurran dichas situaciones.

1.2. Inclusión de medidas de carácter específico (E) por Ministerios:

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

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

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

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

BORRADOR

1.3. Ficha de síntesis del Eje 1:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 1:"ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO"

Objetivo: "*prevenir la discriminación por razón de sexo en el empleo público*"

Medidas transversales	Agentes responsables
1.- El expediente de todas las convocatorias que se reciban en la AGE, remitido por los órganos convocantes a la Dirección General de la Función Pública para su autorización, deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria.	✓ Todos los Ministerios, Organismos y Agencias convocantes • Subsecretarías. ✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.
2.- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. o Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP) ✓ Todos los Ministerios, Organismos y Agencias convocantes • Subsecretarías.
3.- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. o Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP) ✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. • Subsecretarías

BORRADOR

4.- La Dirección General de la Función Pública, asegurará en el trámite de autorización, y a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.
5.- En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. o Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP) ✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. • Subsecretarías
6.- Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurran dichas situaciones. .	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP) ✓ Ministerios, Organismos y Agencias convocantes. • Subsecretarías

Medidas específicas	Agentes responsables
E.1. El Instituto Nacional de Administración Pública velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad en relación con las funciones que desarrolla en materia de selección de personal.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Instituto Nacional de Administración Pública. (INAP)
E.2. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte promoverá el establecimiento de medidas que favorezcan que las	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

BORRADOR

personas que accedan a la función pública docente, en las enseñanzas no universitarias, tengan la formación suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.	

BORRADOR

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

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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto se plantean las siguientes medidas:

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

7.- En los puestos de trabajo convocados a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.

9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

BORRADOR

10.- En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista.

11.- La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12.- La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.

13.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.

14.- Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.

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

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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

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

MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD

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

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

BORRADOR

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

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

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

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

BORRADOR

2.3. Ficha síntesis del Eje 2:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 2: "IGUALDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL"

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

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

BORRADOR

	○ Dirección General de la Función Pública. ● Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos ○ Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas ✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la AGE
11.- La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública. ✓ Responsables de PRL de los distintos Ministerios, Organismos y Agencias.
12.- La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Dirección General de la Función Pública.
13.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ● Secretaría de Estado-de Servicios Sociales e Igualdad. ○ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. ✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas ○ Dirección General de la Función Pública
14.- Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ● Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. ○ Instituto Nacional de Administración Pública(INAP) ○ Dirección General de la Función Púbica

BORRADOR

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

BORRADOR

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

BORRADOR

EJE 3.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

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

El eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

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

15.- Se incluirá un modulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.

16.- La Administración General del Estado fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

17.- La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

18.- La Secretaria de Estado de Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

19.- Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter especifico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.

20.- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral**.**

BORRADOR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MINISTERIO DE JUSTICIA

E.11.- El Ministerio de Justicia realizará acciones divulgativas específicas, a través de intranet, en el espacio de igualdad sobre la normativa existente, el plan estratégico, planes de igualdad y protocolos: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

BORRADOR

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

MINISTERIO DE DEFENSA

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

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

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

MINISTERIO DEL INTERIOR

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

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

MINISTERIO DE FOMENTO

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

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

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

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

BORRADOR

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

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

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO

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

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

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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

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

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

BORRADOR

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

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

E.31.- El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales editará en 2015 tres **libros:**
1.- "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas".
2.- "Derecho antidiscriminatorio"
3.-""La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos".

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

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

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

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

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

MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD

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

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

BORRADOR

E.37.- El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la página web del CIEMAT y publicará los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras .

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

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

BORRADOR

3.3. Ficha síntesis del Eje 3:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 3:"FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN"

Objetivo: "*"sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad"*

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

BORRADOR

19.- Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter especifico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
20.- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral**.**	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos ✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. • Secretario de Estado de Hacienda. o Agencia Estatal de Administración Tributaria.
21.- Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos ✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). • Secretaria de Estado de Hacienda o Instituto de Estudios Fiscales (IEF)

BORRADOR

22.- Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos ✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). • Secretaria de Estado de Hacienda o Instituto de Estudios Fiscales (IEF)
23.- Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades
24.- Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. • Secretaria de Estado de Hacienda o Agencia Estatal de Administración Tributaria ✓ Ministerios, Organismos y Agencias. • Subsecretarías

BORRADOR

25.- Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades
26.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
27.- Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
28.- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias • Subsecretarías ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades ✓ Organizaciones Sindicales
29.- La Dirección General de la Función pública confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo el personal de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Púbica

BORRADOR

Medidas específicas	Agentes responsables
E.11.- El Ministerio de Justicia realizará acciones divulgativas específicas, a través de intranet, en el espacio de igualdad sobre la normativa existente, el plan estratégico, planes de igualdad y protocolos: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.	✓ Ministerio de Justicia.
E.12.- El Ministerio de Justicia realizará jornadas sobre igualdad de oportunidades y protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.	✓ Ministerio de Justicia.
E.13.- El Ministerio de Defensa realizará actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como sobre las medidas adoptadas en la AGE para la consecución de este objetivo.	✓ Ministerio de Defensa.
E.14.- El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas diseñará acciones formativas que potencien pautas que eliminen prejuicios a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública o Instituto Nacional de Administraciones Públicas
E.15.- El Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) elaborará un Plan de Formación en materia de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. o Instituto Nacional de Administraciones Públicas
E.16.- La Dirección General de Tráfico realizará acciones de sensibilización del personal de la D.G.T.: elaboración de un test de satisfacción sobre la aplicación de las medidas de igualdad.	✓ Ministerio del Interior. o Dirección General de Tráfico
E.17.- El Ministerio del Interior reservará un espacio en INTRANET y en la Escuela Virtual para informar sobre Igualdad de	✓ Ministerio del Interior.

BORRADOR

trato y no discriminación, marco jurídico, planes de igualdad, violencia de género y conciliación.	
E.18.- El Ministerio de Fomento realizará una acción informativa a todo el personal a través de Intranet, en igualdad y violencia de género.	✓ Ministerio de Fomento.
E.19.- El Ministerio de Fomento Incluirá en el Área de Igualdad un enlace de datos estadísticos en el Departamento desagregados por sexos y la evolución histórica desde 2005.	✓ Ministerio de Fomento.
E.20.- El Ministerio de Fomento incluirá un módulo de igualdad en todos los cursos que tengan una duración superior a veinte horas.	✓ Ministerio de Fomento
E.21.- El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una Oferta formativa, MENTOR, incorporando imágenes de mujeres en la información específica de cursos sobre puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
E.22.- La Biblioteca Nacional de España incrementará el número de datos desagregados por sexo en su memoria anual sobre presencia en acciones formativas por colectivos, niveles y categorías profesionales.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. o Biblioteca Nacional de España
E.23.- El Ministerio de Educación, Cultura y Deponte desarrollará el proyecto "*Patrimonio en femenino"* iniciado en 2011 (*Catálogo digital sobre temas específicos de la vida pública y privada de las mujeres en sociedades presentes y pasadas*).	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
E.24.- El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una publicación periódica de los *"Premios IRENE: la paz empieza en casa*", destinados a sensibilizar a la sociedad española y a la comunidad educativa en la prevención desde la educación de la violencia de género.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
E.25.- El Ministerio de Industria, Energía y Turismo creará un **espacio de igualdad en la intranet** que comprenda todos los sitios de interés en materia de igualdad: enlaces al Instituto de la Mujer y para la Igualdad	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

BORRADOR

de Oportunidades, futuro Buzón de sugerencias de la Secretaría de Estado de Administración Pública (SEAP) , enlaces a empresas o entidades comprometidas con la Igualdad, etc., así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle de ámbito Departamental, que tenga por objeto la Igualdad.	
E.26.- El Ministerio de Industria, Energía y Turismo realizará el Proyecto formativo "*INTEGRAME",* en materia de igualdad de oportunidades.	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo.
E.27.- El Ministerio de la Presidencia elaborará un tríptico de sensibilización e información en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, para su entrega en el momento de la incorporación de las empleadas y empleados públicos en el Departamento.	✓ Ministerio de la Presidencia.
E.28.- La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado (AEBOE) celebrará Jornadas de sensibilización e información sobre protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	✓ Ministerio de la Presidencia. o La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado
E.29.- El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un seminario en el que se abordará la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y su visibilidad política y en el que se analizará las resistencias al cambio en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Título:"Mujer y Poder. El papel de las mujeres presidentas en América Latina."	✓ Ministerio de la Presidencia. o Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
E.30.- El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un foro de debate sobre "Grupos vulnerables: decisiones sobre género" en el marco de unas Jornadas sobre los 35 años de funcionamiento de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.	✓ Ministerio de la Presidencia. o Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
E.31.- El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales editará en 2015 tres **libros:** 1.- "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y	✓ Ministerio de la Presidencia. o Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

BORRADOR

perspectivas". 2.- "Derecho antidiscriminatorio" 3.-""La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos".	
E.32.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, llevará a cabo la difusión a través de Intranet de la Guía de Buenas prácticas para el cumplimiento de sus responsabilidades garantes del derecho de igualdad.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
E.33.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. o Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
E.34.- El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación realizará una actividad formativa para facilitar el conocimiento y desarrollo de la igualad de género en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración.	✓ Ministerio de Asuntos Exteriores.
E.35.- El Ministerio de Economía y Competitividad realizará sesiones formativas de difusión y sensibilización sobre el Plan de Igualdad y de los Programas Europeos de Investigación e Innovación de la integración de género, destinadas a unidades y organismos dependientes de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad • Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.
E.36.- El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) formará al personal directivo, responsables de proyectos, personal investigador, y personal que evalúa y tutoriza en temas de perspectiva de género en igualdad.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad o Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
E.37.- El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la página web del CIEMAT y publicará los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad o Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.
E.38.- El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA)	✓ Ministerio de Economía y Competitividad

BORRADOR

publicará para su difusión y sensibilización en todas sus webs los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.	o Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.
E.39.- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad o Instituto de Salud Carlos III

BORRADOR

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

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

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

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

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

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

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

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

BORRADOR

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

31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.

32.- Elaboración y difusión de una *"Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado*", para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

33.- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

34.- Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.

35.- Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado o afectada por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.

38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

BORRADOR

39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

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

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE

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

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA:

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

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO

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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

BORRADOR

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

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

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

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

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

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

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

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

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

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

BORRADOR

4.3. Ficha síntesis del Eje 4:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 4:"TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL"

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

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

BORRADOR

General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.	• Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
33.- Desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
34.- Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.
35.- Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del EBEP.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.
36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes .	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para el estudio y, en su caso, aprobación de nuevas medidas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias en cuanto a la implantación de las medidas que pudiera impulsar la DGFP. • Subsecretarías.
37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos

BORRADOR

38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.

Medidas específicas	Agentes responsables
E.40.- El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte elaborará y difundirá un díptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
E.41.- El Ministerio de la Presidencia estudiará la viabilidad de incorporar en las Escuelas de Verano alguna actividad que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	✓ Ministerio de la Presidencia.
E.42.- En la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado (AEBOE), con motivo de la celebración del día de Reyes, el personal destinado en el turno de tarde con hijos o hijas menores de 12 años, que representa en la Imprenta Nacional el 26,92 % aproximadamente, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana o noche el día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.	✓ Ministerio de la Presidencia. o Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado
E.43.- Patrimonio Nacional organizará anualmente, preferiblemente junto con el Ministerio de la Presidencia y el resto de sus Organismos, al menos una activad de ocio, cultural o educativa para las hijas e hijos de empleadas y empleados públicos en días laborables no lectivos, en aquellos centros de trabajo con un número superior a 100 efectivos en plantilla.	✓ Ministerio de la Presidencia. o Patrimonio Nacional

BORRADOR

E.44.- El Ministerio de Industria, Energía y Turismo impulsará las medidas específicas de trabajo en red para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo
E.45.- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.	✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
E.46.- El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ampliará la oferta formativa en igualdad en las modalidades on-line y videoconferencia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	✓ Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
E.47.- El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a partir del primer semestre de 2015 pondrá en marcha un proyecto piloto de trabajo en red.	✓ Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
E.48.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad efectuará el cierre progresivo de edificios, plantas o instalaciones a las 18,00 horas, en consonancia con la finalización de la Jornada Laboral, para reforzar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
E.49.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fomentará la flexibilidad horaria o de la reducción de jornada con análisis y corrección de las circunstancias disuasorias para su pleno aprovechamiento (productividades ligadas a horarios).	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
E.50.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en un marco general de flexibilización, ofertará al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

BORRADOR

E.51.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, informará actuaciones y actividades infantiles en periodos de vacaciones escolares.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
E.52.- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación	✓ Ministerio de Economía y Competitividad • Instituto de Salud Carlos III
E.53.- El Instituto de Estudios Fiscales (IEF) realizará proyectos de investigación en la línea de igualdad de género relativos a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Hacienda o Instituto de Estudios Fiscales

BORRADOR

EJE 5. RETRIBUCIONES

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

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

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

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

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

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

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

40.- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.

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

BORRADOR

5.2. Inclusión de medidas de carácter específico por Ministerios.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

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

BORRADOR

5.3 Ficha síntesis del Eje 5:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 5:"RETRIBUCIONES"

Objetivo:"*favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres"*

Medidas Transversales	Agentes responsables
40.- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos

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

BORRADOR

EJE 6 VIOLENCIA DE GÉNERO: SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

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

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

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

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

42.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

43.- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.

44.- Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas victimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.

45.- Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.

46.- Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

47.- Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.

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

BORRADOR

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

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.

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

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

BORRADOR

6.3. Ficha síntesis del Eje 6:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

Eje 6:"VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN"

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

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

BORRADOR

en el ámbito de la Administración General del Estado**.**	Violencia de Género. o Instituto de la Mujer y para la Igualad de Oportunidades
45. Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública.
46.- Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. o Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica o Inspección General de Servicios ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
47.- Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos
48. Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo c aso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos

BORRADOR

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

BORRADOR

EJE 7 EJE DE MEDIDAS INSTRUMENTALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BORRADOR

52.- Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.

53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.

54.- Creación de un "*logotipo de igualdad*" en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización, para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaquen en la aplicación del principio de igualdad.

55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

56.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.

7.2. Inclusión de medidas instrumentales de carácter especifico en los Ministerios.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE:

E.57.- Estudio del impacto de género en las convocatorias de selección de becarios y becarias que incluya distribución por sexo de las personas participantes en cada perfil.

E.58.- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.

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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:

E.60.- Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de

BORRADOR

contratación pública, de conformidad con lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

E.61.- Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas especificas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO:

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

MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD:

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

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

BORRADOR

7.3 Ficha síntesis de medidas instrumentales:

TABLA DE MEDIDAS Y AGENTES

"MEDIDAS INSTRUMENTALES"

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

Medidas Transversales	Agentes responsables
49.- Creación de un distintivo "*igualdad en el empleo público*" que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que 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.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades.
50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías. o Direcciones Generales o Secretarías Generales de los Organismos

BORRADOR

51.- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. • Subsecretaría del MINHAP ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
52.- Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.	✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
54.- Creación de un "*logotipo de igualdad*" en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaquen en la aplicación del principio de igualdad.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de

BORRADOR

de Género.	Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Admón. Electrónica. ✓ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. o Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías
56.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.	✓ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. o Dirección General de la Función Pública. ✓ Ministerios, Organismos y Agencias de la Administración General del Estado. • Subsecretarías

Medidas Específicas	Agentes responsables
E.57.- Estudio del impacto de género en las convocatorias de selección de becarios y becarias que incluya distribución por sexo de las personas participantes en cada perfil.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
E.58.-Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
E.59.- Realizar un estudio diagnóstico para conocer los elementos que caracterizan o motivan en algunas especialidades de profesorado, en función del sexo de los aspirantes.	✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

BORRADOR

E.60.-Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de contratación pública, de conformidad con lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo.	✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social
E.61.- Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas especificas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.	✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social
E.62.-Incluir enlaces a empresas o entidades comprometidas con la igualdad, así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle en el ámbito departamental, que tenga por objeto la igualad, en el **espacio de igualdad en la INTRANET** que comprenda todos los sitios de interés en esta materia.	✓ Ministerio de Industria, Energía y Turismo
E.63.- Desarrollar en la página web temas de igualdad, consistente en la creación en la intranet del CIEMAT de un foro de igualdad; examinar y corregir en su caso el lenguaje sexista; publicar estadísticas desagregadas por sexo.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad • Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
E.64.- Potenciar a la mujer investigadora y técnica del CIEMAT, con el fin de conocer el grado de liderazgo en proyectos de investigación que realizan las mujeres para fomentarlo, así como para promover la carrera profesional de éstas.	✓ Ministerio de Economía y Competitividad • Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas

BORRADOR

8.- Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan .

AGENTES RESPONSABLES:

- **La Secretaria de Estado de Administraciones Públicas**, con la colaboración de la **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad**, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan. Se autoriza, a tal fin, a la Dirección General de la Función Pública para, en desarrollo del presente Plan de Igualdad, dictar las instrucciones o recomendaciones necesarias para favorecer su implantación, seguimiento, desarrollo y evaluación.

- Tras la aprobación de este Plan, cada **Departamento u Organismo** incluido en su ámbito de aplicación, deberá chequear su situación "de partida" respecto a las medidas transversales contenidas en el mismo que le sean aplicables a fin de orientar y priorizar sus actuaciones en el marco de dicho Plan. Esta información deberá ser remitida a la DGFP a fin de elaborar el informe de seguimiento a que se refiere el punto siguiente, siguiendo para ello las instrucciones a que se ha hecho referencia en el punto anterior.

- **La Secretaria de Estado de Administraciones Públicas**, a través de la Dirección General de la Función Pública, elaborará, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, un informe de seguimiento sobre la aplicación de este plan. Este informe se elevará al Consejo de Ministros.

- **Las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos ministeriales** colaborarán en la implantación, seguimiento y evaluación del plan en sus respectivos ámbitos y de manera coordinada con la Dirección General de la Función Pública.

- El Informe de seguimiento será presentado a l**a Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres** de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

BORRADOR