

**Informe final de seguimiento del
II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la
Administración General del Estado**

(BORRADOR)

Noviembre 2018

Índice

Código de Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes . 4	
1. Introducción.....	6
2. Aspectos metodológicos.....	10
3. Diagnóstico de situación de la Administración General del Estado.....	12
4. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE.....	12
I. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE según responsables.....	28
II. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE por ejes.....	30
EJE 1: Acceso al empleo.....	32
I. Medidas Transversales	32
II. Medidas específicas.....	47
EJE 2: Igualdad, Condiciones de Trabajo y Carrera Profesional.	48
I. Medidas Transversales	48
II. Medidas específicas.....	63
EJE 3. Formación, Información y Sensibilización.....	67
I. Medidas transversales.....	67
II. Medidas específicas.....	107
EJE 4. Tiempo de trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.....	116
I. Medidas transversales.....	117
II. Medidas específicas.....	135
EJE 5. Retribuciones.....	141
I. Medidas transversales	142
II. Medidas específicas.....	143
EJE 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección.....	144
I. Medidas transversales.....	144
II. Medidas específicas.....	148
EJE 7. Medidas Instrumentales.....	150
I. Medidas transversales	150
II. Medidas específicas.....	161
5. Conclusiones y recomendaciones	164
ANEXOS.....	176
ANEXO 1. Fichas para recogida de datos cuantitativos de Departamentos Ministeriales y OOPP	176
ANEXO 2. Indicadores para las 57 medidas transversales	183

ANEXO 3. Estado de ejecución de medidas transversales y específicas del II Plan por ejes.....	179
ANEXO 4. Distribución de puestos de libre designación por grupo y sexo (Medida 8)	187
ANEXO 5. Acciones realizadas por DM y OOPP para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (medida 11).....	191
ANEXO 6. Principales acciones realizadas por las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales en el periodo 2016 – Junio 20181	192

Código de Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes

Los códigos y nombres de Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes (o vinculados) que se utilizan a lo largo del informe coinciden con la estructura ministerial a Junio de 2018. De igual manera, los OOPP dependientes se ubican bajo el Departamento Ministerial del que dependen o están vinculados a Junio de 2018.

DM	Departamento Ministerial
MAEC	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación
MAPAMA	Ministerio de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente
MDE	Ministerio de Defensa
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MFO	Ministerio de Fomento
MINECO	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad
MINETAD	Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital
MINHAFP	Ministerio de Hacienda y Función Pública
MIR	Ministerio del Interior
MJU	Ministerio de Justicia
MPREYAT	Ministerio de Presidencia y Administración Territorial
MSSSI	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

OOPP	Organismos Públicos dependientes de (o vinculados a) la AGE (Agencias y Organismos Autónomos)	
MAEC	AECID (SEDE)	Agencia Española De Cooperación
MAEC	Instituto Cervantes	Instituto Cervantes
MECD	AEPSA	Agencia Española De Protección De La Salud En El Deporte
MECD	BNE	Biblioteca Nacional De España
MECD	CSD	Consejo Superior De Deportes
MECD	MNCARS	Museo Nacional Centro De Arte Reina Sofía
MECD	O.A.ANECA	Organismo Autónomo Aneca
MECD	UIMP	Universidad Internacional Menéndez Pelayo
MEYSS	FOGASA	Fondo De Garantía Salarial
MEYSS	GISS	Gerencia De Informática De La Seguridad Social
MEYSS	IGSS	Instituto Nacional De La Seguridad Social
MEYSS	INSSBT	Instituto Nacional De Seguridad, Salud Y Bienestar En El Trabajo
MEYSS	IGSS	Intervención General De La Seguridad Social
MEYSS	ISM	Instituto Social De La Marina
MEYSS	SEPE	Servicio Público De Empleo Estatal
MEYSS	TGSS	Tesorería General De La Seguridad Social
MFO	AESA	Agencia De Seguridad Aérea
MFO	AESF	Agencia De Seguridad Ferroviaria

MFO	CEDEX	Centro De Estudios Y Experimentación De Obras Públicas
MFO	CNIG	Centro Nacional De Información Geográfica
MFO	IGN	Instituto Geográfico Nacional
MINECO	CEM	Centro Español De Metrología
MINECO	CNMC	Comisión Nacional De Los Mercados Y La Competencia
MINECO	ICAC	Instituto De Contabilidad Y Auditoria De Cuentas
MINECO	INE	Instituto Nacional De Estadística
MINETAD	O.E.P.M.	Oficina Española De Patentes Y Marcas
MINETAD	TURESPAÑA	Turespaña
MINHAFP	AEAT	Agencia Estatal De Administración Tributaria
MINHAFP	COMISIONADO MERCADO TABACOS	Comisionado Para El Mercado De Tabacos
MINHAFP	IEF	Instituto De Estudios Fiscales (Ief)
MINHAFP	INAP	Instituto Nacional De Administración Pública (Inap).
MINHAFP	MUFACE	Mutualidad General De Funcionarios Civiles Del Estado
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	Parque Móvil Del Estado
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	Agencia Española De Protección Datos
MJU	CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	Centro De Estudios Jurídicos
MJU	MUGEJU	Mutualidad General Judicial
MPREYAT	AEBOE	Agencia Estatal Del Boletín Oficial Del Estado
MPREYAT	CAPN	Consejo de Administración del Patrimonio Nacional
MPREYAT	CEPC	Centro De Estudios Políticos Y Constitucionales (Cepc)
MPREYAT	CIS	Centro De Investigaciones Sociológicas
MSSSI	AECOSAN	Agencia Española De Consumo, Seguridad Alimentaria Y Nutrición
MSSSI	AEMPS	Agencia Española De Medicamentos Y Productos Sanitarios
MSSSI	IMIO	Instituto De La Mujer Y Para La Igualdad De Oportunidades
MSSSI	IMSERSO	Instituto De Mayores Y Servicios Sociales
MSSSI	INGESA	Instituto De Gestión Sanitaria
MSSSI	INJUVE	Instituto De La Juventud
MSSSI	ONT	Organización Nacional De Trasplantes
MSSSI	REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD	Real Patronato Sobre Discapacidad

1. Introducción

La Administración General de Estado puede considerarse como una de las instituciones más avanzadas en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Fruto de este compromiso son el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO 2014-2016), los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado (AGE) o el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia).

El presente informe se elabora en el marco del procedimiento de seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, aprobado por Resolución del Consejo de Ministros de 20 de Noviembre de 2015 (BOE de 10 de diciembre de 2015) previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE, en aplicación de lo previsto por el artículo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

En el ámbito de la AGE, es la Dirección General de la Función Pública (DGFP) la responsable de la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en la aplicación de las políticas de recursos humanos en la AGE, y la presidencia de Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres. 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 Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del “II Plan de Igualdad en la Administración General del Estado”, en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) y las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales.

El Plan ha tenido como objetivo seguir impulsando la igualdad de género y avanzar en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad entre las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado. Se ha continuado la trayectoria ya iniciada con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (Resolución de 20 de Mayo de 2011), incorporando, al mismo tiempo, los retos planteados en materia de igualdad en el ámbito de personal de la AGE por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

El II Plan de Igualdad es fundamental ya que, a pesar de los avances conseguidos en estos últimos años en materia de igualdad y no discriminación entre el personal públicos en la AGE, todavía subsisten circunstancias que pueden afectar o condicionar la efectiva participación y promoción de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público.

El II Plan responde 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.

- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

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

El Plan incluye un total de 57 medidas transversales que afectan a todos los Departamentos Ministeriales, medidas fruto del análisis de situación (cuantitativo y cualitativo) elaborado para el seguimiento del I Plan de Igualdad, y publicado con la aprobación del II Plan de Igualdad, y a partir también de las propuestas de las Unidades de Igualdad, del IMIO, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y de las Organizaciones Sindicales¹ a través de los grupos de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad; y 63 medidas específicas propuestas por los diferentes Ministerios/Organismos para la aplicación concreta en su ámbito de actuación.

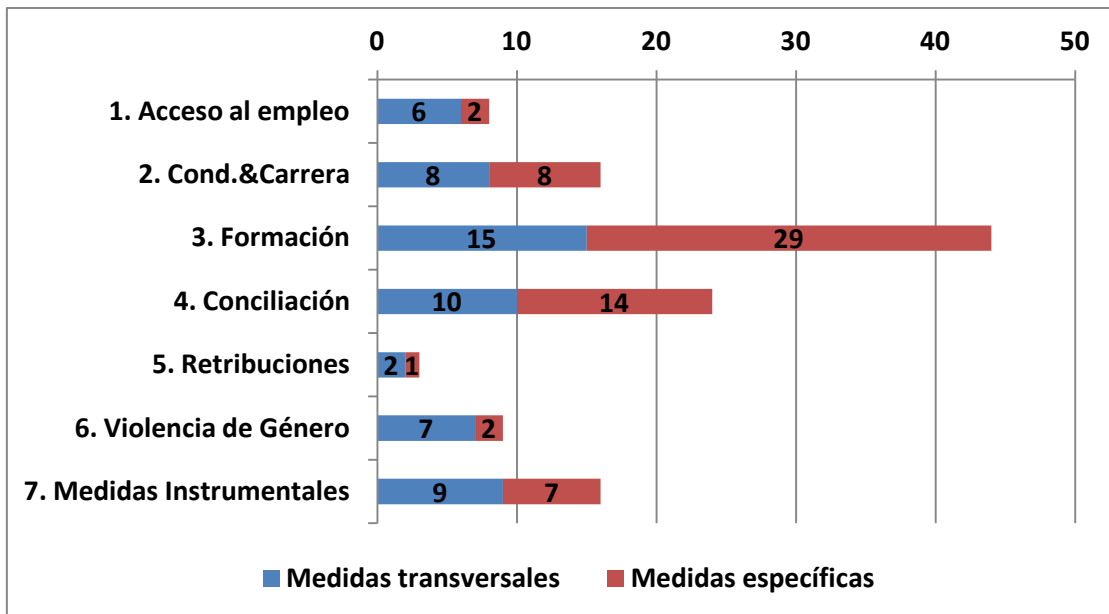
Los siete ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la LOIEMH de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son los siguientes (Figura 1):

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

La siguiente figura resume gráficamente la distribución de medidas transversales y específicas por cada eje. Se observa que el eje 2 de formación y sensibilización, es el que más peso tiene en el II Plan (44 medidas), seguido de los ejes 4 sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad, y en tercer lugar los ejes 3 sobre condiciones laborales y carrera profesional y 7 relacionado con medidas de tipo instrumental.

Figura 1. Resumen de medidas transversales y específicas por cada eje del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado

¹ En el grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad para la elaboración del II Plan estaban representados los Sindicatos mayoritarios de la AGE. Posteriormente en *Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado fue firmado por CSIF y UGT. (30 de julio de 2015)*



El presente informe tiene como objeto conocer de forma global para la AGE, y también de manera detallada para los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes, el grado de cumplimiento del II Plan. Muestra el estado de ejecución del II Plan de Igualdad en su conjunto, por cada eje y para cada una de las medidas, transversales y específicas, incluidas en el Plan. Tiene como fin realizar una valoración global, y por ejes, de su desarrollo, identificando buenas prácticas en la ejecución del mismo y planteando recomendaciones en algunas áreas o ejes.

El informe se ha elaborado a partir de la información cuantitativa y cualitativa aportada por los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes, tomando como referencia el periodo 2016 - Junio de 2018. La información que dispone la Dirección General de la Función Pública procede de: a) fuentes propias de la DGFP; b) información del boletín estadístico elaborado por el Registro Central de Personal; c) Información suministrada por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de los distintos Departamentos Ministeriales y OOPP; y d) información remitida por las Unidades de Igualdad, por el IMIO y por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

Para facilitar el análisis de la información se han elaborado diferentes indicadores de género que permiten abordar el grado de ejecución del Plan desde cuatro niveles:

- comprender con mayor profundidad cómo la igualdad entre mujeres y hombres se hace efectiva, para el conjunto del personal de la AGE y también en cada DM/OOPP específico;
- identificar las áreas donde se han producido (o no) avances;
- valorar la velocidad de estos cambios; y
- interpretar, si es posible, las carencias, lagunas y obstáculos de forma comparada.
- cuantificar la consecución de cada medida para, a partir de lo conseguido, poder definir mejor medidas, objetivos e indicadores de seguimiento a incluir en el III Plan de Igualdad para la AGE.

El presente informe de seguimiento se estructura en seis apartados:

1. **Introducción**, cuya finalidad es contextualizar el informe y presentar su estructura.
2. **Aspectos metodológicos** en la elaboración del informe, incluyendo procedimiento y fuentes de información, así como la descripción de los indicadores de seguimiento del Plan.
3. **Diagnóstico de situación de la Administración General del Estado**, donde se detallan los datos más relevantes respecto del personal público, hacia quienes va dirigida la implementación de este Plan, con el fin de contextualizar la situación y su evolución desde 2016 hasta junio de 2018.
4. **Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE**, muestra el análisis de los datos e información aportados por los diferentes Departamentos Ministeriales así como los recabados de fuentes propias, con el fin de reflejar de manera objetiva el grado de ejecución del Plan, tanto de forma conjunta para toda la Administración del Estado como detalladamente, por Departamentos Ministeriales y también Organismos Públicos de ellos dependientes. Refleja en primer lugar (apartado 4.1.) el grado de cumplimiento, por órganos responsables, de las medidas transversales del Plan, lo que permite visibilizar los importantes esfuerzos realizados por todos los Ministerios en la implementación. También permite comprender la complejidad de aquellas medidas que están actualmente en fase de ejecución o no ejecutadas, muchas de las cuales son, debido a su alcance e impacto, responsabilidad de la DGFP. Seguidamente (apartado 4.2.) se incluye el análisis detallado, por cada eje, del grado de cumplimiento de todas las medidas del II Plan, tanto transversales como específicas, así como las acciones llevadas a cabo y buenas prácticas.
5. **Conclusiones y recomendaciones**, recoge los resultados más destacados en relación con el seguimiento de la ejecución del Plan, tanto avances conseguidos como retos pendientes, así como un conjunto de recomendaciones que puedan servir como referente para la elaboración del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la Administración General del Estado.
6. **Anexos**, con información detallada sobre los indicadores desarrollados para el seguimiento cuantitativo de la ejecución del II Plan, además de incluir las fichas que han cumplimentado los diferentes DM y OOPP de ellos dependientes, así como información adicional de tipo cuantitativo sobre el cumplimiento de algunas de las medidas del Plan.

Como última anotación, señalar que las denominaciones de Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes que se utilizan a lo largo del informe corresponden con la estructura ministerial a fecha Junio 2018 (ver página 4 para más información).

2. Aspectos metodológicos

Para el seguimiento de la ejecución del II Plan de Igualdad se ha recabado información de forma regular de todos los Departamentos Ministeriales, a través de Unidades de Gestión de Recursos Humanos, con la colaboración de las Unidades de Igualdad. Este seguimiento se ha realizado a través de siete fichas, una por cada eje, donde los responsables han incluido información cualitativa sobre el grado de cumplimiento de cada medida y el modo en que su ejecución se ha llevado a cabo. Se ha recabado información a partir de estas fichas en tres ocasiones: a finales de 2016, primer semestre de 2017 y segundo semestre de 2017.

De manera complementaria, se ha visto necesario el recabar información de carácter cuantitativo para la elaboración del presente informe. Para ello, desde la DGFP, y en colaboración con las diferentes Unidades de Igualdad, el IMIO y la Delegación del Gobierno para la violencia de Género, en mayo de 2018 se han diseñado un total de 23 fichas, una para cada medida transversal de la que los Departamentos Ministeriales eran responsables de ejecución; y 13 fichas adicionales, una por cada Ministerio, con las medidas específicas a las que cada Departamento Ministerial se había comprometido. Estas fichas se han enviado a los responsables de recursos humanos de todos los Ministerios, y la información se ha recibido en Julio de 2018. Las fichas se pueden consultar en el Anexo 1.

Adicionalmente, otras fuentes de información para la realización del presente informe han sido fuentes propias de la Dirección General de Función Pública, como por ejemplo, información suministrada por el Registro Central de Personal, si boletín estadístico, y datos facilitados por otras Subdirecciones Generales.

Tanto las fichas cualitativas y cuantitativas como la información adicional recabada han permitido sistematizar la información a través de una serie de indicadores de seguimiento por ejes, que se hayan elaborado para facilitar el análisis del grado de implementación del II Plan, y que se incluyen en el Anexo 2.

Se ha recopilado información de todos los Departamentos Ministeriales. En el MDE, dado que el II Plan de Igualdad de la AGE lo han aplicado al personal militar, la información expuesta incluye a personal civil y militar, salvo algunas medidas (p.e. medida 2 sobre paridad en tribunales y órganos de selección). La información reflejada en este informe sobre el MIR deja fuera a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (por no ser personal AGE), y también al personal de Instituciones Penitenciarias, que ha aportado datos de seguimiento fuera de plazo.

Respecto de los Organismos Públicos, en la página 4 se pueden consultar todos los OOPP que han enviado información sobre el grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE, especificando en el apartado 4.2. los OOPP que han enviado información según cada medida.

El análisis de la información recibida se ha realizado tratando de forma diferenciada Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes. En el apartado 4.2. los resultados para cada medida se ofrecen en números brutos y porcentajes tanto en relación con las acciones realizadas para implementar la medida como en lo referido al grado de cumplimiento de cada medida por parte de los Departamentos Ministeriales, de los OOPP y del conjunto de la AGE. En las medidas en que ha sido posible, se muestra también la evolución anual (2016, 2017, junio 2018) en el cumplimiento de la medida. Además se incluye para cada

medida transversal en la que son responsables todos los Departamentos Ministeriales, información detallada por Ministerio y por OOPP.

Por su parte, la información cualitativa recabada en estos tres años ha servido para complementar cada medida con la inclusión de información adicional, y de buenas prácticas identificadas en los diferentes ministerios y organismos, que pueden servir de referente en el modo en poner en práctica la medida concreta o incluso ir más allá de lo exigido en la misma.

3. Diagnóstico de situación de la Administración General del Estado

Se expone en este apartado un resumen de los principales datos y estadísticas que dan cuenta de la situación de los empleados y empleadas de la Administración General del Estado en relación a las principales áreas que se abordan a través del II Plan de Igualdad, permitiendo los indicadores de diagnóstico planteados identificar la evolución, y por tanto, impacto del II Plan sobre la situación de igualdad efectiva entre los empleados y las empleadas públicos.

1. Distribución de efectivos por sexo

La situación del personal al servicio de la Administración General del Estado respecto de su distribución en base a diferentes clasificaciones (personal funcionario vs. laboral; grupos, subgrupos y escalas; altos cargos; libre designación; niveles 29 y 30...) se recoge en los siguientes cuadros.

a) Evolución del total de efectivos de la AGE, por DM desagregado por sexo (2016, 2017, 2018)

TOTAL DE EFECTIVOS DE LA AGE			
	2016 (Junio)	2017 (Noviembre)	2018 (Junio)
Total	164.186	157.835	156.449
Hombres	79.645	76.811	75.932
Mujeres	84.541	81.024	80.517
%H	49	49	49
%M	51	51	51

b) Evolución de efectivos (personal funcionario y laboral) en la AGE, desagregados por sexo

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL		
	2016 (Junio)	2017	2018 (Junio)	2016 (Junio)	2017	2018 (Junio)
Total	116.678	112.382	112.192	47.508	45.453	44.257
Hombres	54.697	53.078	52.980	24.948	23.733	22.952
Mujeres	61.981	59.304	59.212	22.560	21.720	21.305
%H	47	47	47	53	52	52
%M	53	53	53	47	48	48

c) Evolución de la distribución de efectivos, por grupos de clasificación de personal funcionario y laboral desagregado por sexo. (2016, 2017, 2018)

PERSONAL FUNCIONARIO		2016 (Jun)	2017 (Nov)	2018 (Jun)
A1	Total	18.317	18.004	18.506
	Hombres	9.398	9.174	9.276
	Mujeres	8.919	8.830	9.230
	%H	51	51	50
	%M	49	49	50
A2	Total	18.726	18.103	18.707
	Hombres	8.592	8.314	8.526
	Mujeres	10.134	9.789	10.181
	%H	46	46	46
	%M	54	54	54
C1	Total	44.528	42.732	42.908
	Hombres	25.187	24.406	24.426
	Mujeres	19.341	18.326	18.482
	%H	57	57	57
	%M	43	43	43
C2	Total	34.327	32.784	31.329
	Hombres	11.071	10.758	10.349
	Mujeres	23.256	22.026	20.980
	%H	32	33	33
	%M	68	67	67
E	Total	237	198	172
	Hombres	187	153	130
	Mujeres	50	45	42
	%H	79	77	76
	%M	21	23	24
SIN DE FINI	Total	543	561	570
	Hombres	262	273	273
	Mujeres	281	288	297
	%H	48	49	48
	%M	52	51	52

PERSONAL LABORAL		2016 (Jun)	2017 (Nov)	2018 (Jun)
OP	Total	133	137	136
	Hombres	55	54	54
	Mujeres	78	83	82
	%H	41	39	40
	%M	59	61	60
G1	Total	1.788	1.924	1.886
	Hombres	713	738	717
	Mujeres	1.075	1.186	1.169
	%H	40	38	38
	%M	60	62	62
G2	Total	2.530	2.432	2.437
	Hombres	729	690	684
	Mujeres	1.801	1.742	1.753
	%H	29	28	28
	%M	71	72	72
G3	Total	15.406	14.547	14.030
	Hombres	10.911	10.238	9.815
	Mujeres	4.495	4.309	4.215
	%H	71	70	70
	%M	29	30	30
G4	Total	9.443	8.987	8.767
	Hombres	5.093	4.839	4.735
	Mujeres	4.350	4.148	4.032
	%H	54	54	54
	%M	46	46	46
G5	Total	9.059	8.431	7.967
	Hombres	4.208	3.941	3.738
	Mujeres	4.851	4.490	4.229
	%H	46	47	47
	%M	54	53	53
SIN DE FINI	Total	9.149	8.995	9.034
	Hombres	3.239	3.233	3.209
	Mujeres	5.910	5.762	5.825
	%H	35	36	36
	%M	65	64	64

e) Evolución de efectivos (total, personal funcionario y personal laboral) por DM, desagregado por sexo (2016, 2017, 2018)

2016 (Jun)	PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					TOTAL EFECTIVOS				
	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M
MAEC	2.262	1.224	1.038	54	46	3.338	1.566	1.772	47	53	5.600	2.790	2.810	50	50
MAPAMA	4.603	2.207	2.396	48	52	3.839	3.132	707	82	18	8.442	5.339	3.103	63	37
MDE	4.609	1.916	2.693	42	58	13.561	8.714	4.847	64	36	18.170	10.630	7.540	59	41
MECD	6.721	2.434	4.287	36	64	6.476	1.906	4.570	29	71	13.197	4.340	8.857	33	67
MEYSS	37.720	14.635	23.085	39	61	3.802	1.860	1.942	49	51	41.522	16.495	25.027	40	60
MFO	3.216	1.745	1.471	54	46	1.828	1.367	461	75	25	5.044	3.112	1.932	62	38
MINECO	5.642	2.427	3.215	43	57	5.172	2.221	2.951	43	57	10.814	4.648	6.166	43	57
MINETAD	1.965	844	1.121	43	57	559	293	266	52	48	2.524	1.137	1.387	45	55
MINHAFP	14.895	6.041	8.854	41	59	2.632	1.761	871	67	33	17.527	7.802	9.725	45	55
MIR	30.258	19.440	10.818	64	36	3.468	1.303	2.165	38	62	33.726	20.743	12.983	62	38
MJU	1.847	758	1.089	41	59	149	79	70	53	47	1.996	837	1.159	42	58
MPREYAT	1.031	439	592	43	57	388	200	188	52	48	1.419	639	780	45	55
MSSSI	1.909	587	1.322	31	69	2.296	546	1.750	24	76	4.205	1.133	3.072	27	73
TOTAL:	116.678	54.697	61.981	47	53	47.508	24.948	22.560	53	47	164.186	79.645	84.541	49	51

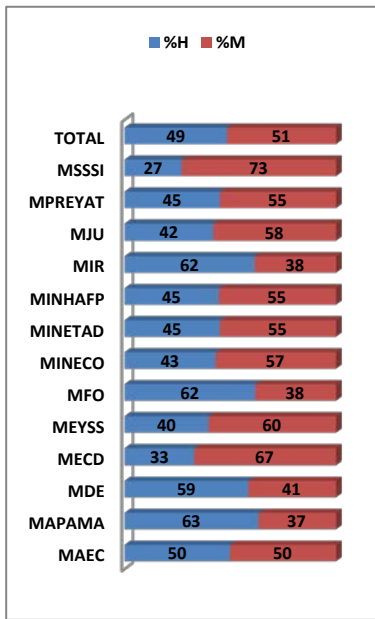
2017 (Nov)	PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					TOTAL EFECTIVOS				
	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M
MAEC	2.208	1.223	985	55	45	3.332	1.548	1.784	46	54	5.540	2.771	2.769	50	50
MAPAMA	4.621	2.249	2.372	49	51	3.607	2.964	643	82	18	8.228	5.213	3.015	63	37
MDE	4.282	1.803	2.479	42	58	12.501	8.007	4.494	64	36	16.783	9.810	6.973	58	42
MECD	5.942	2.193	3.749	37	63	6.302	1.866	4.436	30	70	12.244	4.059	8.185	33	67
MEYSS	36.515	14.208	22.307	39	61	3.729	1.811	1.918	49	51	40.244	16.019	24.225	40	60
MFO	3.192	1.746	1.446	55	45	1.722	1.293	429	75	25	4.914	3.039	1.875	62	38
MINECO	5.445	2.388	3.057	44	56	5.269	2.266	3.003	43	57	10.714	4.654	6.060	43	57
MINETAD	1.689	730	959	43	57	477	248	229	52	48	2.166	978	1.188	45	55
MINHAFP	9.067	3.623	5.444	40	60	1.489	1.089	400	73	27	10.556	4.712	5.844	45	55
MIR	29.255	18.838	10.417	64	36	3.326	1.237	2.089	37	63	32.581	20.075	12.506	62	38
MJU	1.870	784	1.086	42	58	122	70	52	57	43	1.992	854	1.138	43	57
MPREYAT	6.528	2.748	3.780	42	58	1.394	809	585	58	42	7.922	3.557	4.365	45	55
MSSSI	1.768	545	1.223	31	69	2.183	525	1.658	24	76	3.951	1.070	2.881	27	73
TOTAL:	112.382	53.078	59.304	47	53	45.453	23.733	21.720	52	48	157.835	76.811	81.024	49	51

2018 (Jun)	PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					TOTAL EFECTIVOS				
	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M	T	H	M	%H	%M
MAEC	2.218	1.225	993	55	45	3.258	1.516	1.742	47	53	5.476	2.741	2.735	50	50
MAPAMA	4.617	2.244	2.373	49	51	3.463	2.849	614	82	18	8.080	5.093	2.987	63	37
MDE	4.226	1.777	2.449	42	58	11.997	7.662	4.335	64	36	16.223	9.439	6.784	58	42
MECD	6.795	2.485	4.310	37	63	6.329	1.860	4.469	29	71	13.124	4.345	8.779	33	67
MEYSS	35.616	13.870	21.746	39	61	3.518	1.710	1.808	49	51	39.134	15.580	23.554	40	60
MFO	3.153	1.726	1.427	55	45	1.690	1.271	419	75	25	4.843	2.997	1.846	62	38
MINECO	5.453	2.384	3.069	44	56	5.140	2.185	2.955	43	57	10.593	4.569	6.024	43	57
MINETAD	1.685	738	947	44	56	453	230	223	51	49	2.138	968	1.170	45	55
MINHAFP	9.099	3.663	5.436	40	60	1.442	1.072	370	74	26	10.541	4.735	5.806	45	55
MIR	29.218	18.782	10.436	64	36	3.227	1.223	2.004	38	62	32.445	20.005	12.440	62	38
MJU	1.892	790	1.102	42	58	126	72	54	57	43	2.018	862	1.156	43	57
MPREYAT	6.482	2.745	3.737	42	58	1.328	764	564	58	42	7.810	3.509	4.301	45	55
MSSSI	1.738	551	1.187	32	68	2.286	538	1.748	24	76	4.024	1.089	2.935	27	73
TOTAL:	112.192	52.980	59.212	47	53	44.257	22.952	21.305	52	48	156.449	75.932	80.517	49	51

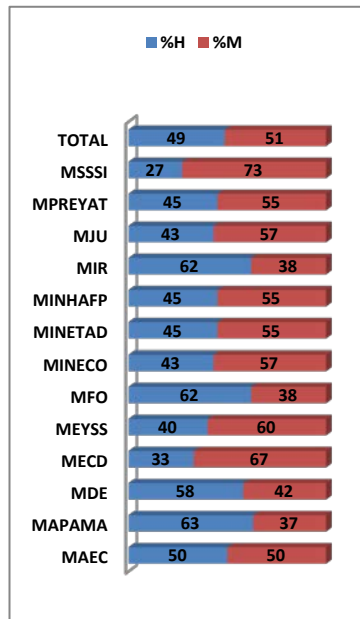
*Fuente: RCP. Incluye DM y OOPP. No incluye agencias estatales ni EPes. No incluye FCSE ni FFAA. Ministerios sin TB, ni PN, ni XE.

Gráficos de evolución:

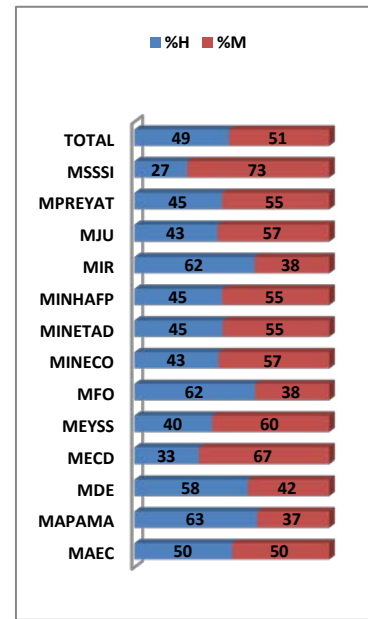
2016 (Junio)



2017 (Nov)



2018 (Junio)



e) Evolución en la distribución de altos cargos en la AGE y sus DM, desagregados por sexo

Cuadro 3. Distribución, por año, de altos cargos por DM, desagregado por sexo (2016, 2017, 2018).

jun-16	ALTOS CARGOS																									
	MINISTROS/AS Y ASIMILADOS					SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					DIRECTORES/AS GENERALES YA SIMILADOS					EMBAJADORES/AS					
	Total	H	M	%H	%	Total	H	M	%H	%M	Total	H	M	%H	%	Total	H	M	%H	%M	Total	H	M	%H	%	
MAEC	1	1		100	0	3	3		100,0	0,0	1	1		100,0	0,0	14	11	3	78,6	21,4	128	116	12	90,6	9,4	
MAPAMA	1		1	0	100	1	1		100,0	0,0	3	3		100,0	0,0	11	6	5	54,5	45,5						
MDE	1	1		100	0	2	2		100,0	0,0	9	8	1	88,9	11,1	34	33	1	97,1	2,9						
MECD	1	1		100	0	2	2		100,0	0,0	2	2		100,0	0,0	6	6		100,0	0,0						
MEYSS	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	7	6	1	85,7	14,3						
MFO	1	1	1	0	100	1	1	1	100,0	0,0	3	2	1	66,7	33,3	10	7	3	70,0	30,0						
MINECO	1	1		100	0	6	4	2	66,7	33,3	5	2	3	40,0	60,0	14	8	6	57,1	42,9						
MINETAD	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					
MINHAFP	1	1	1	100	0	3	2	1	66,7	33,3	4	2	2	50,0	50,0	16	12	4	75,0	25,0						
MIR	1	1		100	0	1	1		100,0	0,0	4	4		100,0	0,0	7	5	2	71,4	28,6						
MJU	2	1	1	50	50	1		1	0,0	100,0	3	1	2	33,3	66,7	6	4	2	66,7	33,3						
MPREYAT	1		1	0	100	2	1	1	50,0	50,0	20	13	7	65,0	35,0	4	2	2	50,0	50,0						
MSSSI	1	1		100	0	1	1	1	100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	8	5	3	62,5	37,5						
TOTAL	13	8	5	61,5	38,5	25	19	6	76	24	58	40	18	69,0	31,0	137	105	32	76,6	23,4	128	116	12	90,6	9,4	

*Fuente: Datos facilitados por la oficina de conflictos de intereses

jun-17	ALTOS CARGOS																								
	MINISTROS/AS Y ASIMILADOS					SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					DIRECTORES/AS GENERALES YA SIMILADOS					EMBAJADORES/AS				
	Total	H	M	% H	%	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	%
MAFC	1	1		100	0	3	3		100,0	0,0	1	1		100,0	0,0	12	7	5	58,3	41,7	128	112	16	87,5	12,5
MAPAMA	1		1	0	100	1		1	0,0	100,0	3	3		100,0	0,0	13	8	5	61,5	38,5					
MDE	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	9	9		100,0	0,0	35	33	2	94,3	5,7					
MECD	1	1		100	0	2	2		100,0	0,0	2	2		100,0	0,0	8	6	2	75,0	25,0					
MEYSS	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	7	6	1	85,7	14,3					
MFO	1	1		100	0	1	1		100,0	0,0	3	1	2	33,3	66,7	11	7	4	63,6	36,4					
MINECO	1	1		100	0	3		3	0,0	100,0	4	2	2	50,0	50,0	10	6	4	60,0	40,0					
MINETAD	1	1		100	0	3	2	1	66,7	33,3	1	1		*	*	3	2	1	*	*					
MINHAFP	1	1		100	0	3	2	1	66,7	33,3	4	2	2	50,0	50,0	15	11	4	73,3	26,7					
MIR	1	1		100	0	1	1		100,0	0,0	4	4		100,0	0,0	7	4	3	57,1	42,9					
MJU	2	2		100	0	1		1	0,0	100,0	3	2	1	66,7	33,3	6	4	2	66,7	33,3					
MPREYAT	1		1	0	100	3	2	1	66,7	33,3	21	14	7	66,7	33,3	6	3	3	50,0	50,0					
MSSSI	1		1	0	100	1	1		100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	9	4	5	44,4	55,6					
TOTAL	14	9	5	64,3	35,7	26	18	8	69,23	30,8	59	43	16	72,9	27,1	142	101	41	71,1	28,9	128	112	16	87,5	12,5

*Fuente: Datos facilitados por la oficina de conflictos de intereses

jun-18	ALTOS CARGOS																								
	MINISTROS/AS Y ASIMILADOS					SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS					DIRECTORES/AS GENERALES YA SIMILADOS					EMBAJADORES/AS				
	Total	H	M	% H	%	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M	% H	% M
MAFC	1	1		100	0	3	3		100,0	0,0	1		1	0,0	100,0	16	11	5	68,8	31,3	129	112	17	86,8	13,2
MAPAMA	1	1		100	0	1		1	0,0	100,0	3	3		100,0	0,0	13	7	6	53,8	46,2					
MDE	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	9	9		100,0	0,0	36	34	2	94,4	5,6					
MECD	1	1		100	0	2	2		100,0	0,0	2	2		100,0	0,0	8	7	1	87,5	12,5					
MEYSS	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	7	6	1	85,7	14,3					
MFO	1	1		100	0	1	1		100,0	0,0	3	1	2	33,3	66,7	10	6	4	60,0	40,0					
MINECO	1	1		100	0	3		3	0,0	100,0	4	3	1	75,0	25,0	10	8	2	80,0	20,0					
MINETAD	1	1		100	0	3	2	1	66,7	33,3	1	1		100,0	0,0	4	2	2	50,0	50,0					
MINHAFP	1	1		100	0	3	2	1	66,7	33,3	4	2	2	50,0	50,0	14	11	3	78,6	21,4					
MIR	1	1		100	0	1	1		100,0	0,0	4	4		100,0	0,0	7	4	3	57,1	42,9					
MJU	2	2		100	0	1		1	0,0	100,0	3	2	1	66,7	33,3	6	4	2	66,7	33,3					
MPREYAT	1		1	0	100	2	2		100,0	0,0	23	15	8	65,2	34,8	5	4	1	80,0	20,0					
MSSSI	1		1	0	100	1	1		100,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0	9	4	5	44,4	55,6					
TOTAL	14	10	4	71,4	28,6	25	18	7	72,0	28,0	61	44	17	72,1	27,9	145	108	37	74,5	25,5	129	112	17	86,8	13,2

*Fuente: Datos facilitados por la oficina de conflictos de intereses

f) Distribución por sexo de miembros de Consejos de Administración de las Entidades Públicas Empresariales de la AGE

Sin datos.

g) Distribución de efectivos por edad y grupo de clasificación de personal funcionario y laboral, desagregados por sexo. (2018)

Personal funcionario (1.1.2018)

	< de 30			30-39			40-49			50-59			60-64			> de 64		
	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	H	M
A1	304	48,7	51,3	3.800	40,3	59,7	7.261	46,6	53,4	9.098	55,4	44,6	3.356	62,4	37,6	1.363	77,6	22,4
A2	443	40,4	59,6	3.945	37,1	62,9	6.908	41,8	58,2	12.422	48,5	51,5	3.377	56,6	43,4	667	62,5	37,5
C1	118	60,2	39,8	3.637	59,6	40,4	12.587	61,8	38,2	30.357	53,2	46,8	6.206	51,5	48,5	514	58,8	41,2
C2	93	57,0	43,0	2.305	37,0	63,0	8.085	37,7	62,3	21.114	30,9	69,1	5.456	27,9	72,1	327	26,9	73,1

*Fuente: Datos facilitados por RCP

Personal laboral (1.1.2018)

	< de 30			30-39			40-49			50-59			60-64			> de 64		
	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	%H	%M	Total	H	M
G1	823	42,0	58,0	1.103	40,4	59,6	819	37,6	62,4	824	34,2	65,8	384	46,9	53,1	48	62,5	37,5
G2	109	34,9	65,1	493	23,1	76,9	658	26,6	73,4	1.074	30,4	69,6	397	37,5	62,5	19	63,2	36,8
G3	412	49,8	50,2	789	49,9	50,1	2.662	62,5	37,5	7.386	70,9	29,1	4.043	76,3	23,7	140	73,6	26,4
G4	24	50,0	50,0	408	55,1	44,9	2.047	59,5	40,5	4.805	52,2	47,8	1.750	52,9	47,1	95	44,2	55,8
G5	35	62,9	37,1	171	60,8	39,2	1.369	51,9	48,1	4.700	48,0	52,0	2.013	38,8	61,2	154	38,3	61,7
SD	1.278	45,8	54,2	2312	44,1	55,9	3912	41,1	58,9	4874	43,8	56,2	1613	48,2	51,8	295	43,1	56,9

*Fuente: Datos facilitados por RCP

h) Evolución en la distribución de puestos de libre designación por grupo y por DM, desagregados por sexo (2016, 2018)

Ene- 2016	Total libre designación A1			Total libre designación A2			Total libre designación C1			Total libre designación C2		
	Total	%	%	Total	% hombres	%	Total	%	%	Total	%	%
MAEC	509	72,3	27,7	184	55,4	44,6	186	58,1	41,9	213	37,6	62,4
MAPAMA	248	64,1	35,9	7	85,7	14,3	7	14,3	85,7	32	9,4	90,6
MDE	145	56,6	43,4	2	50,0	50,0	44	25,0	75,0	76	1,3	98,7
MECD	158	50,6	49,4	3	100,0	0,0	6	0,0	100,0	28	7,1	92,9
MEYSS	541	55,8	44,2	4	50,0	50,0	4	25,0	75,0	24	8,3	91,7
MFO	188	76,1	23,9	3	33,3	66,7	8	25,0	75,0	32	6,3	93,8
MINECO	436	61,7	38,3	62	50,0	50,0	18	16,7	83,3	44	9,1	90,9
MINETAD	144	59,0	41,0	35	94,3	5,7	14	7,1	92,9	19	15,8	84,2
MINHAFP	1.855	58,9	41,1	696	62,8	37,2	49	16,3	83,7	129	17,8	82,2
MIR	305	52,1	47,9	232	86,6	13,4	31	16,1	83,9	61	23,0	77,0
MJU	230	61,3	38,7	7	85,7	14,3	8	25,0	75,0	14	21,4	78,6
MPREYAT	136	56,6	43,4	14	78,6	21,4	74	63,5	36,5	107	57,0	43,0
MSSSI	119	47,9	52,1	5	80,0	20,0	5	0,0	100,0	32	12,5	87,5
Total	5.014	60,1	39,9	1.254	66,8	33,2	454	41,6	58,4	811	24,9	75,1

(*)Fuente: Datos facilitados por RCP. Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

Ene- 2018	Total libre designación A1			Total libre designación A2			Total libre designación C1			Total libre designación C2		
	Total	%	%	Total	% hombres	%	Total	%	%	Total	%	%
MAEC	499	72,9	27,1	198	58,6	41,4	180	63,9	36,1	197	38,6	61,4
MAPAMA	241	58,9	41,1	4	100,0	0,0	8	0,0	100,0	31	16,1	83,9
MDE	129	52,7	47,3	3	66,7	33,3	41	24,4	75,6	70	2,9	97,1
MECD	125	47,2	52,8	5	100,0	0,0	4	0,0	100,0	26	19,2	80,8
MEYSS	547	52,5	47,5	32	56,3	43,8	13	38,5	61,5	29	6,9	93,1
MFO	198	71,7	28,3	3	0,0	100,0	8	25,0	75,0	28	14,3	85,7
MINECO	386	60,6	39,4	59	45,8	54,2	15	13,3	86,7	38	13,2	86,8
MINETAD	131	58,0	42,0	39	87,2	12,8	15	6,7	93,3	9	0,0	100,0
MINHAFP	1.396	58,6	41,4	577	64,8	35,2	15	20,0	80,0	41	14,6	85,4
MIR	300	50,7	49,3	222	86,0	14,0	36	25,0	75,0	50	12,0	88,0
MJU	216	57,9	42,1	7	85,7	14,3	7	42,9	57,1	12	33,3	66,7
MPREYAT	449	59,5	40,5	128	59,4	40,6	107	60,7	39,3	113	14,2	85,8
MSSSI	104	37,5	62,5	5	80,0	20,0	5	0,0	100,0	29	10,3	89,7
Total	4.721	58,7	41,3	1.282	66,8	33,2	454	47,4	52,6	673	19,9	80,1

(*)Fuente: Datos facilitados por RCP. Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

h) Evolución en la distribución de niveles 30 y 29 por DM, desagregados por sexo (2016, 2018)

	NIVEL 30								
	ene-16			nov-16			ene-18		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	259	74,5	25,5	255	74,5	25,5	266	74,4	25,6
MAPAMA	156	69,2	30,8	150	68,0	32,0	149	65,1	34,9
MDE	17	76,5	23,5	16	68,8	31,3	17	70,6	29,4
MECD	119	51,3	48,7	113	53,1	46,9	127	53,5	46,5
MEYSS	142	59,2	40,8	137	55,5	44,5	137	55,5	44,5
MFO	117	68,4	31,6	113	69,0	31,0	79	58,2	41,8
MINECO	250	60,8	39,2	232	58,2	41,8	257	60,3	39,7
MINETAD	91	58,2	41,8	92	62,0	38,0	506	58,9	41,1
MINHAFP	618	61,5	38,5	607	61,0	39,0	116	67,2	32,8
MIR	55	58,2	41,8	49	59,2	40,8	50	60,0	40,0
MJU	105	56,2	43,8	105	56,2	43,8	107	56,1	43,9
MPREYAT	103	52,4	47,6	96	53,1	46,9	231	57,6	42,4
MSSSI	88	44,3	55,7	86	41,9	58,1	87	39,1	60,9
Total	2.120	61,7	38,3	2.051	61,1	38,9	2.129	60,4	39,6

(*)Fuente: Datos facilitados por RCP.. Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

	NIVEL 29								
	ene-16			nov-16			ene-18		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	94	70,2	29,8	97	67,0	33,0	96	64,6	35,4
MAPAMA	123	50,4	49,6	115	48,7	51,3	123	48,8	51,2
MDE	27	66,7	33,3	26	61,5	38,5	30	53,3	46,7
MECD	71	53,5	46,5	73	50,7	49,3	78	53,8	46,2
MEYSS	209	52,6	47,4	207	51,2	48,8	209	48,3	51,7
MFO	72	72,2	27,8	72	69,4	30,6	63	55,6	44,4
MINECO	263	58,2	41,8	254	59,8	40,2	259	54,8	45,2
MINETAD	68	64,7	35,3	68	63,2	36,8	676	57,1	42,9
MINHAFP	793	58,3	41,7	798	58,4	41,6	69	65,2	34,8
MIR	47	38,3	61,7	44	38,6	61,4	42	42,9	57,1
MJU	136	55,9	44,1	138	56,5	43,5	142	54,9	45,1
MPREYAT	27	44,4	55,6	28	53,6	46,4	142	57,7	42,3
MSSSI	54	50,0	50,0	52	48,1	51,9	50	48,0	52,0
Total	1.984	57,4	42,6	1.972	57,1	42,9	1.979	55,1	44,9

(*)Fuente: Datos facilitados por RCP.. Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

2. Acceso al empleo público por sexo. Análisis de impacto de género

a) Evolución en la distribución de personas admitidas y aprobadas en las convocatorias de la AGE para el acceso, por el turno libre, según escalas y grupos, de los Cuerpos o Escalas objeto de la Convocatoria, desagregado por sexo (2016, 2017 y 2018)

PENDIENTE

a) Evolución en la distribución de personas admitidas y aprobadas en las convocatorias de la AGE para el acceso, por promoción interna, según escalas y grupos, de los Cuerpos o Escalas objeto de la Convocatoria, desagregado por sexo (2016, 2017 y 2018)

PENDIENTE

c) Evolución de personas admitidas y aprobadas por año en el conjunto de convocatorias de la AGE, desagregados por sexo.

PENDIENTE

3. Información, formación y sensibilización en igualdad al personal público

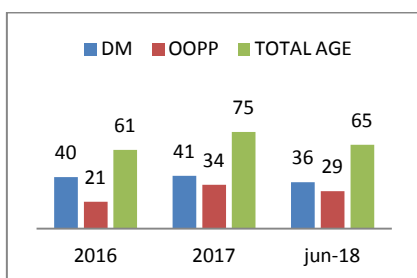
a) Total de cursos en igualdad y violencia de género incluidos en los planes de formación de la AGE desde 2016

	Nº de acciones formativas sobre			Nº de acciones formativas de			Nº de acciones formativas sobre			Nº de horas dedicadas a igualdad y violencia
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presencial	Online	
DM	171	138 (80,7%)	33 (19,3%)	117	92 (78,6%)	25 (21,4%)	54	46 (85,2%)	8 (14,8%)	1492
OOPP	151	116 (76,8%)	28 (18,5%)	85	59 (70,2%)	21(25%)	66	57 (86,4%)	7 (10,6%)	1725
TOTAL AGE	322	254 (79%)	61 (19%)	202	151 (75%)	46 (23%)	120	103 (86%)	14 (12%)	3217

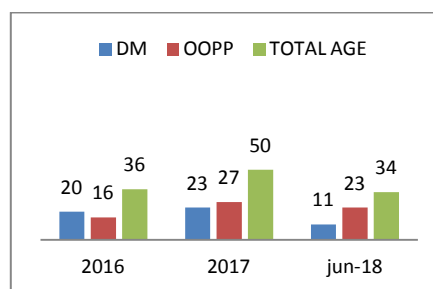
*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

b) Evolución del total de cursos en igualdad y violencia de género incluidos en los planes de formación de la AGE por año (2016, 2017, 2018)

Cursos de igualdad



Cursos en violencia de género



*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

c) Distribución de cursos en igualdad y violencia de género incluidos en los planes de formación de los DM, desde 2016.

	Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad			Nº de acciones formativas sobre violencia de género			Nº de acciones formativas sobre violencia de género
	Total	Presenciales	Total	Presenciales	Total	Presenciales	
MAEC	2	0	2	0	0	0	40
MAPAMA	39	36	3	36	36	0	300
MDE	15	15	0	0	0	0	340
MECD	8	8	0	2	2	0	84
MEYSS	7	5	2	3	1	2	160
MFO	4	0	4	4	0	4	60
MINECO	6	2	4	2	2	0	121
MINETAD	1	0	1	2	0	2	30
MINHAFP	11	8	3	0	0	0	60
MIR	3	0	3	1	1	0	75
MJU	12	12	0	2	2	0	100
MPREYAT	7	4	3	0	0	0	82
MSSSI	2	2	0	2	2	0	40
TOTAL DM	117	92 (78,6%)	25 (21,4%)	54	46 (85,2%)	8 (14,8%)	1492

*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM. Datos de cursos en planes de formación de OOPP no se incluyen (ver apartado 4, medida 19 para más información)

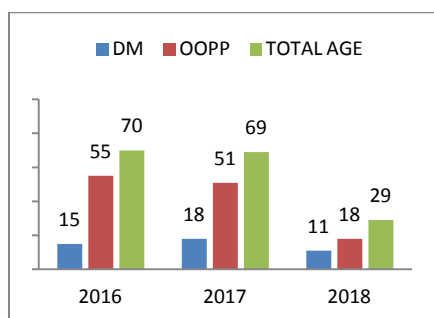
c) Total de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos realizados en la AGE desde 2016 y número de participantes desagregado por sexo.

	Nº de acciones formativas de acceso a puestos directivos y predirectivos	Nº de participantes			% de participantes	
		Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
DM	44	571	247	324	43,3	56,7
OOPP	124	3585	1570	2015	43,8	56,2
TOTAL AGE	168	4156	1817	2339	43,7	56,3

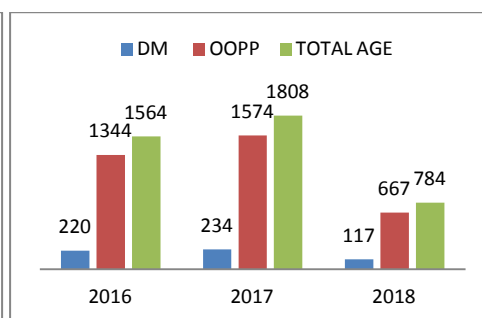
*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

c) Evolución en el número de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos realizados en la AGE, y de participantes (2016, 2017, 2018).

Nº de cursos



Nº de participantes



*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

c) Distribución de acciones formativas para acceso a puestos directivos/predirectivos por DM y principales OOPP, y número de participantes desagregado por sexo.

	Nº de acciones formativas de acceso a puestos directivos y predirectivos	Nº de participantes			% de participantes	
		Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
MAEC	7	90	45	45	50,0	50,0
MECD	18	246	69	177	28,0	72,0
MFO	5	92	74	18	80,4	19,6
MINECO	5	20	10	10	50,0	50,0
MINETAD	3	64	27	37	42,2	57,8
MIR	0	0	0	0		
MJU	6	59	22	37	37,3	62,7
TOTAL DM	44	571	247	324	43,3	56,7

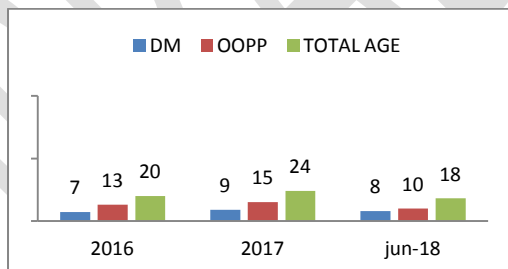
**Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM. MAPAMA, MDE, MEYSS, , MIR, MPREYAT y MSSSI no han realizado acciones formativas específicas para acceso a puestos predirectivos o directivos. MINHAFP: Las acciones formativas sse realizan, en general, a través del INAO o IEF.

Principales OOPP dependientes que realizan esta formación:

	Nº de acciones formativas de acceso a puestos directivos y predirectivos	Nº de participantes			% de participantes	
		Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
ISM	6	57	31	26	54,4	45,6
INAP	118	3528	1539	1989	43,6	56,4
TOTAL DM	124	3585	1570	2015	43,6%	56,4%

*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

e) Evolución en el número de cursos en materia de acoso sexual y por razón de sexo por DM (2016, 2017, 2018).



*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

d) Número de cursos en materia de acoso sexual y por razón de sexo y número de participantes desagregado por sexo, desde 2016.

	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	24	393	134	257
OOPP	38	1011	259	741
TOTAL AGE	62	1404	393 (29%)	998 (71%)

*Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM

d) Distribución de acciones formativas y participantes, desagregados por sexo, en materia de acoso sexual y por razón de sexo por DM desde 2016.

	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
MAEC	0	0	0	0
MAPAMA	0	0	0	0
MDE	11	178	71	107
MECD	4	52	9	43
MEYSS	4	96	33	63
MFO	0	0	0	0
MINECO	1	0	0	0
MINETAD	0	0	0	0
MINHAFP (*)	0	0	0	0
MIR	0	0	0	0
MJU	3	57	20	35
MPREYAT	0	0	0	0
MSSSI	1	10	1	9
MAEC	24	393	134	257

(*)Fuente: Departamentos de RRHH de todos los DM. MINHAFP: Las acciones formativas, por lo general, se realizan a través del INAP o IEF.

d) Distribución de acciones formativas y participantes, desagregados por sexo, en materia de acoso sexual y por razón de sexo por OOPP desde 2016.

	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
BNE	3	36	8	28
MNCARS	4	51	9	42
O.A. ANECA	2	1	0	1
INSS	10	145	46	99
ISM	3	31	8	23
CNMC	1	245	96	149
INE	3	343	55	288
IEF	1	5	2	3
INAP.	3	100	29	71
PARQUE MÓVIL	1	11	0	0
MUGEJU				
AEBOE	3	0	0	0
IMSERO	3	0	0	0
ONT	1	43	6	37
TOTAL OOPP	38	1011	259	741

*SEPE ha facilitado los siguientes datos: 205 cursos con 3072 participantes (1133 empleados y 1939 empleadas, dada la gran diferencia con el resto de Ministerios, ha quedado pendiente la confirmación de los datos antes de ser incluidos en el análisis conjunto.

4. Medidas de conciliación

a) Evolución en el disfrute de permisos por año en el conjunto de la AGE, desagregados por sexo (2016, 2017)

	2016					2017				
	Total de permisos concedidos	Permisos a hombres	Permisos a mujeres	% a Hombres	% a Mujeres	Total de permisos concedidos	Permisos hombres	Permisos mujeres	% a Hombres	% a Mujeres
MAEC	201	109	92	54	46	114	60	54	52,6	47,4
MAPAMA	1.092	422	670	39	61	217	86	131	39,6	60,4
MDE	447	216	231	48	52	380	191	189	50,3	49,7
MECD	781	259	522	33	67	426	169	257	39,7	60,3
MEYSS (SSCC y OAAA)	10.224	4.059	6.165	40	60	6357	2392	3965	37,6	62,4
MFO	1.405	753	652	54	46	164	75	89	45,7	54,3
MINECO	108	29	79	27	73	81	31	50	38,3	61,7
MINETAD	180	70	110	39	61	44	21	23	47,7	52,3
MINHAFP (incluye AEAT)	12.217	5.341	6.876	44	56	5870	2950	2920	50,3	49,7
MIR	8.468	5.798	2.670	68	32	7674	5288	2386	68,9	31,1
MJU	125	34	91	27	73	115	43	72	37,4	62,6
MPREYAT (SSCC y AATT)	528	311	217	59	41	1795	698	1097	38,9	61,1
MSSSI	102	23	79	23	77	91	24	67	26,4	73,6
TOTAL	35.878	17.424	18.454	49	51	23328	12028	11300	51,6	48,4

*Fuente: datos facilitados por la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal. D.G de Función Pública

b) Evolución en la distribución de permisos del Plan Concilia, desagregados por sexo. (2016, 2017)

ACTUACIÓN	MEDIDA	2016					2017				
		TOTAL CONCEDIDOS	Permisos hombres	Permisos a mujeres	% a H	% a M	TOTAL CONCEDIDOS	Permisos hombres	Permisos mujeres	% a H	% a M
EMBARAZO Y PARTO	Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	3050	2749	2974	99,4	0,6	2.765	2749	16	99,4	0,6
	Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de	2167	1122	1164	54,8	45,2	2.049	1122	927	54,8	45,2
	Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	1262	253	439	29,5	70,5	859	253	606	29,5	70,5
	Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	31	3	12	100,0	0,0	3	3	0	100,0	0,0
	Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	8	2	2	28,6	71,4	7	2	5	28,6	71,4
	Ausencia permitida por tratamientos de fecundación	83	45	44	50,6	49,4	89	45	44	50,6	49,4
	Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	11	17	4	65,4	34,6	26	17	9	65,4	34,6
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	59	20	17	31,7	68,3	63	20	43	31,7	68,3	
TOTAL		6671	4211	4656	71,8	69,8	28,2	4211	1650	71,8	28,2
CONCILIACIÓN HIJOS	Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de	1077	348	351	30,0	70,0	1.161	348	813	30,0	70,0
	Reducción de jornada por razón de guarda legal, distinta de la anterior	181	33	33	20,4	79,6	162	33	129	20,4	79,6
	Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en los que el hijo reciba atención	100	58	42	48,7	51,3	119	58	61	48,7	51,3
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	3754	1450	1745	46,7	53,3	3.104	1450	1654	46,7	53,3
	Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	58	21	15	28,4	71,6	74	21	53	28,4	71,6
	Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	69	27	27	47,4	52,6	57	27	30	47,4	52,6
Ampliación jornada intensiva empleados públicos con	22118	5211	9942	47,2	52,8	11.031	5211	5820	47,2	52,8	
TOTAL		27357	7148	12155	45,5	44,4	54,5	7148	8560	45,5	54,5
FLEXIBILIZACIÓN FAMILIAR	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	1166	333	355	32,6	67,4	1.020	333	687	32,6	67,4
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	159	67	58	39,2	60,8	171	67	104	39,2	60,8
	Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	312	121	119	40,6	59,4	298	121	177	40,6	59,4
	Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas	47	104	13	68,4	31,6	152	104	48	68,4	31,6
TOTAL		1684	625	545	38,1	32,4	61,9	625	1016	38,1	61,9
VIOLENCIA DE GÉNERO	Excedencia por motivo de violencia de género.	3	0	0	0,0	100,0	1	0	1	0,0	100,0
	Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	1	0	0	#DIV/0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
	Traslados por violencia de género.	3	0	0	0,0	100,0	8	0	8	0,0	100,0
TOTAL		7	0	0	0,0	0,0	100,0	0	9	0,0	100,0
OTROS	Traslados por razones de salud, en el ámbito	159	44	68	40,4	59,6	109	44	65	40,4	59,6
TOTAL		159	44	68	40,4	42,8	59,6	44	65	40,4	59,6
TOTAL GENERAL		35878	12028	17424	51,6	48,6	48,4	12028	11300	51,6	48,4

*Fuente: datos facilitados por la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal. D.G de Función Pública

d) Distribución de permisos de excedencia disfrutados por DM, desagregados por sexo.

MINISTERIO/ORGANISMO	EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/FAMILIARES AÑO 2017								
	FUNCIONARIOS DE		PERSONAL LABORAL		TOTAL	TOTAL			
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	% M	% H
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	114	13	20	3	150	134	16	89	11
AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNAC. PARA EL	5	1	3		9	8	1	89	11
AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN	2				2	2	0	100	0
AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGÍA	1	1			2	1	1	50	50
AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS	8	1			9	8	1	89	11
AGENCIA ESTATAL DE SEGURIDAD AÉREA	3	2			5	3	2	60	40
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS - CSIC	24	4	21	2	51	45	6	88	12
MINISTERIO DE DEFENSA	10	14	3		27	13	14	48	52
MINISTERIO DEL INTERIOR	165	53	18	3	239	183	56	77	23
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN	8	2	14	3	27	22	5	81	19
MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	13	4	4	3	24	17	7	71	29
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO	14	3	1		18	14	4	78	22
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	22	3	30	3	58	52	6	90	10
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	81	21	4	1	107	85	22	79	21
MINISTERIO DE FOMENTO	20	12		2	34	20	14	59	41
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	9	2	5		16	14	2	88	13
MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD	15	14	11	2	42	26	16	62	38
MINISTERIO DE ENERGÍA, TURISMO Y AGENDA DIGITAL	6				6	6	0	100	0
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO	7		1		8	8	0	100	0
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	49	9			58	49	9	84	16
MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	32	3			35	32	3	91	9
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMONES.	22	1	1	1	25	23	2	92	8
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA			1		1	1	0	100	0
MINISTERIO DE JUSTICIA	4	3			7	4	3	57	43
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	6		15	4	25	21	4	84	16
TOTAL	640	166	151	28	985	791	194	80	20

*Fuente: datos facilitados por la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal. D.G de Función Pública

5. Violencia de género y situaciones de especial protección

a) Número de casos registrados de movilidad por violencia de género por año en la AGE

PENDIENTE

b) Número de casos registrados de acoso sexual o por razón de sexo en la AGE

PENDIENTE

BORRADOR

4. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE

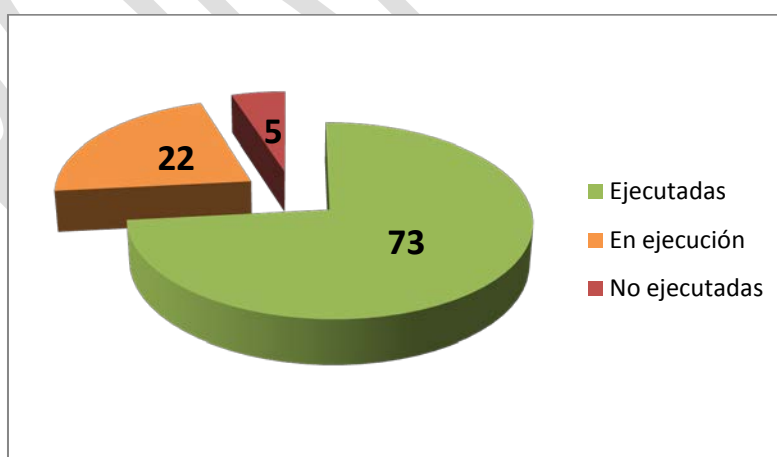
A Junio 2018 el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado ha sido del 95%, incluyendo medidas transversales a todos los Departamentos Ministeriales y específicas para algunos de éstos, y tomando en cuenta tanto las 88 medidas transversales y específicas ejecutadas (73% del Plan) como las 26 en ejecución (22% del Plan) (Tabla 1).

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

		EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	EJE 5	EJE 6	EJE 7	TOTAL	% Ejecución TOTAL
TRANSVERSALES	EJECUTADAS	6	3	14	5	1	4	2	35	61%
	EN EJECUCION	0	4	1	3	1	2	7	18	32%
	NO EJECUTADAS	0	1	0	2	0	1	0	4	7%
	TOTAL	6	8	15	10	2	7	9	57	
ESPECÍFICAS	EJECUTADAS	2	8	25	11	0	2	4	53	84%
	EN EJECUCION	0	0	5	2	1	0	1	8	13%
	NO EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	2	2	3%
	TOTAL	2	8	29	14	1	2	7	63	
TOTALES	EJECUTADAS	8	11	39	16	1	6	6	88	73%
	EN EJECUCION	0	4	6	5	2	2	8	26	22%
	NO EJECUTADAS	0	1	0	2	0	1	2	6	6%
	TOTAL	8	16	44	24	3	9	16	120	

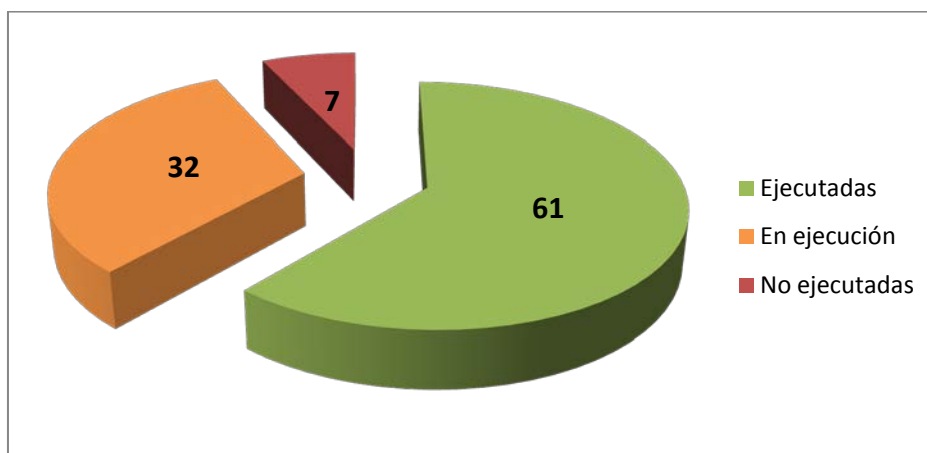
La siguiente figura recoge el porcentaje de ejecución de medidas transversales y específicas del II Plan.

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



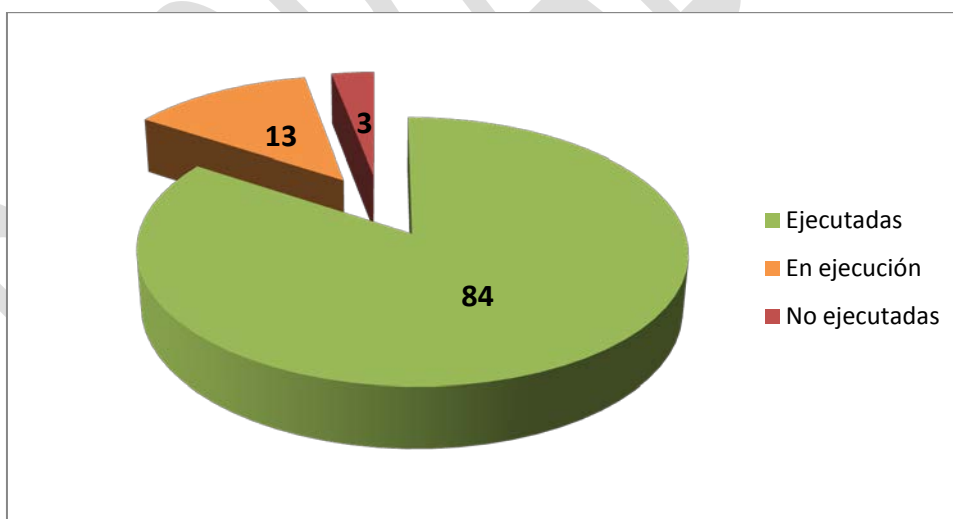
Respecto de las 57 medidas transversales, se ha cumplido el II Plan en un 93%, entre medidas ejecutadas y en ejecución, lo que corresponde a un total de 35 medidas ejecutadas (61,4% de las medidas transversales del Plan); 18 medidas transversales están en fase de ejecución (31,6%), y no se han ejecutado 4 medidas (7% de las medidas transversales). (Figura 3)

Figura 3. Grado de ejecución de medidas transversales del II Plan (en %)



En relación a las 63 medidas específicas para los diferentes Departamentos Ministeriales y OOPP, se han ejecutado 53 (84% de las específicas), en fase ejecución hay 8 medidas (12,7%) y 2 medidas no se han ejecutado (o no se ha recibido información al respecto), lo que equivale al 3%. Por tanto, el 97% de las medidas específicas (entre ejecutadas y en fase de ejecución) han tenido un balance de ejecución positivo. (Figura 4)

Figura 4. Grado de ejecución de medidas específicas del II Plan (en %)



Por órganos responsables, 27 de las 33 medidas a ejecutar por todos los Departamentos Ministeriales (DM), muchas en colaboración o con el apoyo de la DGFP, se han cumplido, y 4 están en ejecución (medidas 7, 21, 37 y 57), lo que supone que el 93,9% de las medidas transversales del II Plan que son responsabilidad de los DM hayan alcanzado un grado de cumplimiento muy satisfactorio.

De las 20 medidas a desarrollar por la DGFP, algunas en colaboración con el IMIO, un 65% están ejecutadas o muy avanzadas, mientras que las medidas 12, 34, 45, 46 y 51 en ejecución y las 35, 36 no ejecutadas, requieren de impulso para su cumplimiento. En el caso de la medida 45, el 22

de Octubre de 2018 se ha aprobado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública el acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. En el caso de la medida 36, se ha firmado el acuerdo Administración-sindicatos el 29 de Octubre de 2018 y está pendiente su desarrollo para aplicación. Entre las 5 medidas responsabilidad de IMIO, INAP y/o la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, hay dos ejecutadas (medidas 17 y 23), una en ejecución actualmente (medida 53) y queda pendiente revisar el objeto de la medida 44 sobre la elaboración de un protocolo de prevención y abordaje de situaciones de violencia de género en el conjunto de la AGE.

Ha quedado pendiente de ejecución un 6% del Plan, que equivale a un total de 6 medidas, 4 transversales y 2 específicas. A continuación se detallan estas medidas y su estado.

I. Medidas pendientes de ejecución

- Medidas transversales

La situación a Junio de 2018 de las cuatro medidas pendientes de desarrollar es la siguiente.

Medida 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.

Si bien, en el conjunto de la AGE no hay desequilibrio por sexo, ni tampoco en la mayoría de los Ministerios, el cumplimiento de esta medida requiere de un análisis detallado de los puestos donde se produce desequilibrio, y su relación con factores como la segregación horizontal de determinados cuerpos o escalas, difíciles de abordar con acciones aisladas. Es necesario a su vez identificar acciones efectivas para la ejecución de la medida en ámbitos o sectores concretos.

Medida 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.

De acuerdo al art. 49 letra e del TREBEP, al menos el 50% de la jornada laboral para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, con derecho a recibir las retribuciones integras, con cargo a los presupuestos del Órgano o Entidad donde venga prestando sus servicios.

Si bien este permiso está pendiente de su desarrollo reglamentario, la Guía de Conciliación publicada por la DGFP en 2017, indica, a modo de observaciones, las condiciones con las que se puede hacer uso del mismo.

Para el personal laboral se recoge este derecho en el artículo 37.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE en fecha 24 de Octubre de 2015. El desarrollo de dicho artículo se encuentra en el convenio único (Art. 38.4 del III Convenio Único de la AGE, Art. 42.c) y 190 al 192 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Medida 36.- Estudiar y, en su caso, implantar de 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.

La Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE de 26 de marzo de 2018), incluye en el punto cuarto, dedicado a medidas en materia de jornada laboral y de conciliación, en el apartado 2, la bolsa de horas a la que hace referencia esta medida. Está pendiente su desarrollo en los próximos meses.

El 29 de Octubre de 2018 se ha firmado el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Medida 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, en el ámbito de la Administración General del Estado.

La elaboración de este protocolo entraña una importante dificultad al existir poco material de referencia, a modo de publicaciones y documentación sobre el desarrollo de un protocolo en esta materia para el ámbito público.

Por su parte, desde la Delegación del Gobierno se considera que sería importante, a fin de plantear la ejecución de esta medida, el hacer una reevaluación de su idoneidad y necesidad, en base a la información recabada para ello. Además, es necesario, para una adecuada ejecución de la medida, aclarar cuál es la finalidad y objetivo de un protocolo de actuación en este marco y cuáles son las situaciones de especial protección que tendrían que contemplarse. La mera recopilación y difusión de derechos no sería objeto propio de un protocolo de actuación.

- **Medidas específicas**

El estado de las 2 medidas específicas pendientes de ejecución es el siguiente.

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 (MECD).

No se ha recibido información al respecto.

E.63.- 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.

Medida no ejecutada (se ejecutará a finales de 2018)

II. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE según responsables

El II Plan de Igualdad acompaña cada medida transversal con el o los responsables de su ejecución. En la mayoría de las medidas (57,8%) son responsables todos los Departamentos Ministeriales (Secretarías de Estado o Direcciones Generales) en muchos casos colaboración o con el apoyo de la DGFP, y responden por un total de 33 medidas. Por su parte, 13 medidas transversales son responsabilidad de la DGFP y del IMIO (23 %). El resto recaen sobre la DGFP, el IMIO, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y/o el INAP (Tabla 2).

Tabla 2. Responsables de la ejecución de las medidas transversales del II Plan de Igualdad de la AGE

	MEDIDAS TRANSVERSALES							
	Total de medidas	Eje 1: Acceso empleo	Eje 2: Condiciones y carrera	Eje 3: Formación, información y sensibilización	Eje 4: Tiempo y conciliación	Eje 5: Retribuciones	Eje 6: VdG	Eje 7: Medidas instrumentales
Todos los DM	33	5	5	10	6	1	3	3
DGFP	6	1	1	1	2		1	
DGFP & IMIO	13		2	2	2	1	1	5
DGFP & DgVdG	1						1	
INAP & IMIO	1			1				
IMIO	1							1
INAP	1			1				
DgVdG & IMIO	1						1	
	57	6	8	15	10	2	7	9

Teniendo en cuenta los diferentes responsables, el grado de cumplimiento de las medidas transversales del II Plan de Igualdad ha sido el siguiente:

➤ **Medidas transversales responsabilidad de los Departamentos Ministeriales (33 medidas):**

27 de estas medidas se han ejecutado ya, lo que supone el 82% del bloque de medidas transversales responsabilidad de todos los Ministerios. Otras 4 medidas (el 12%) están en fase de ejecución, por estar implementadas en algunos pero no todos los Ministerios, son la medida 7 sobre puntuación de cursos de igualdad en los concursos; la medida 21 sobre inclusión de indicadores desagregados por sexo en solicitudes y adjudicaciones de cursos; y medida 57 sobre la creación de comisiones delegadas de igualdad en los diferentes DM. La medida 37 en relación con la coordinación de criterios para la concesión del permiso por deber inexcusable, si bien está en fase de ejecución, requiere de impulso y avance para alcanzar un consenso.

Por su parte, 2 medidas transversales de este bloque están pendientes de ejecución. Se trata de la medida 9 relacionada con la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres y viceversa, que requiere de impulso dada la necesidad de realizar un análisis detallado de los puestos donde se produce desequilibrio, la relación de dicho desequilibrio con la segregación horizontal por estudios y laboral, difíciles de abordar con acciones aisladas, y la dificultad añadida de identificar acciones efectivas para la ejecución de la medida, dado que éstas están, sobre todo, relacionadas con el acceso al empleo público. La medida 36, referida a

la bolsa de horas para la flexibilidad horaria, estaba pendiente de negociarse en el marco del II Acuerdo Gobierno-Sindicatos². El 29 de Octubre de 2018 se ha firmado el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

➤ **Medidas transversales responsabilidad de la DGFP (20 medidas)**, bien exclusivamente bien en colaboración con otros departamentos (IMIO y Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, principalmente).

Cuadro X. Medidas responsabilidad de la DGFP

	Medidas responsabilidad de la DGFP (en exclusiva o en colaboración con IMIO, o DgVdG)
Ejecutadas (8)	4, 10, 16, 18, 25, 29, 32, 43
En ejecución (11)	12, 14, 34, 39, 40, 45, 46, 49, 51, 54, 56
No ejecutadas (1)	35

El 75% de estas medidas estarán ejecutadas a finales de año o en el 1er trimestre 2019, ya que 8 medidas se han ejecutado ya (40%) y otras 7 de las 11 pendientes (un 35%) están avanzadas en su ejecución. De estas últimas, las medidas 14 y 40 sobre la realización de un estudio sobre acceso al empleo público y factores causantes del techo de cristal está en fase de diseño de la metodología. Para la medida 39 relacionada con la elaboración de un cuestionario sobre nivel de satisfacción con la conciliación, está ultimándose el borrador del cuestionario. La medida 13 sobre la creación de una base de datos de perfiles profesionales de mujeres también está avanzada. Las medidas 49 y 54 tienen relación con la creación de un distintivo y un logo de igualdad en el empleo público.

El resto de medidas que están en fase de ejecución o no ejecutadas –en el caso de la medida 35-, y que requieren de un mayor impulso y son:

Medida 12, sobre la mejora de criterios de conciliación a incluir en las bases de convocatoria de concursos, que requiere de negociación en la mesa de movilidad;

Medida 34, para configurar la lactancia como derecho individual, en fase de estudio, si bien se ha detectado que no hay diferencias significativas en el disfrute de este permiso entre empleados y empleadas públicas;

Medida 35, para el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, - art. 49 letra e EBEP-);

Medida 45, de avance en acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas víctimas de violencia de género, también en fase de estudio. El 22 de Octubre de 2018 se ha aprobado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública el acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

² Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

Medida 46, sobre la aprobación del Real Decreto que regule el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo); y

Medida 51, de desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad, cuyo borrador está en fase de ultimarse.

➤ **Medidas que recaen sobre otros organismos (4 medidas)**, el IMIO (1 medida), el INAP (1 medida); sobre ambos (1 medida), o sobre la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en colaboración con el IMIO (1 medida).

De ellas, se ha ejecutado el 75%, con 2 medidas que están ya ejecutadas, esto es, la medida 17 responsabilidad del INAP sobre la valoración en la AFEDAP de planes de formación que incluyen la materia de igualdad; y la medida 23 sobre la realización de cursos de carácter profesionalizado, que recae principalmente en el IMIO. Hay 1 medida en fase de ejecución (medida 53 de elaboración del mapa de responsables en igualdad y violencia de género) y queda pendiente de revisar el objeto de la medida 44 sobre la elaboración de un protocolo de prevención y abordaje de situaciones de violencia de género en el conjunto de la AGE.

III. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE por ejes

A continuación se muestra un resumen del grado de ejecución en porcentaje de las medidas transversales (figura 5) y específicas (figura 6) del II Plan. En el anexo 3 se puede consultar el estado de ejecución de dichas medidas en valores absolutos.

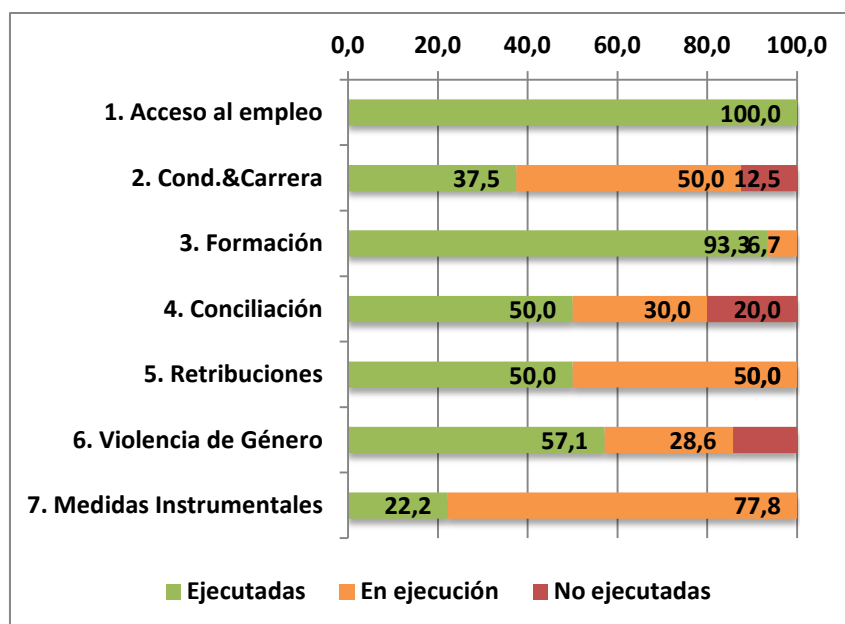
a) Medidas transversales

Con un 93,3% de medidas ejecutadas y el resto en ejecución, el eje 3 sobre información, formación y sensibilización es el eje con un nivel de ejecución de medidas transversales más positivo, teniendo en cuenta que incluye un total de 15 medidas (Figura 5)

El eje 1 de acceso al empleo también ha alcanzado un grado de cumplimiento muy positivo, con el 100% de sus seis medidas ya ejecutadas, 5 de las cuales son responsabilidad de todos los Departamentos Ministeriales (Figura 6).

Por su parte, el eje 7 sobre medidas instrumentales para integrar la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas acciones de la AGE, es que más retraso tiene, con un 77,8% de medidas pendientes de ejecución, entre ellas, varias relacionadas con estudios que se están desarrollando en la actualidad por la DGFP y el IMIO (Figura 5).

Figura 5. Grado de cumplimiento de MEDIDAS TRANSVERSALES de cada uno de los ejes del II Plan de Igualdad de la AGE (en %)

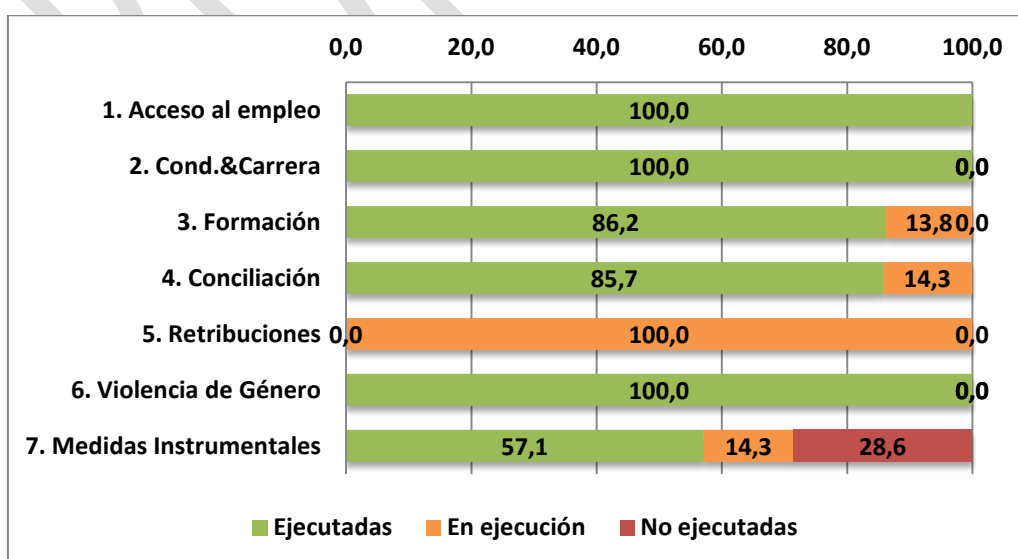


b) Medidas específicas

Respecto de las medidas específicas, los ejes 3 sobre información, formación y sensibilización y eje 4 de conciliación, con el mayor número de medidas (29 y 14 respectivamente) son los que han tenido un grado de cumplimiento más positivo. Las medidas específicas ejecutadas en eje 3 han alcanzado el 86,2% y están en ejecución otro 13,8%. En el eje 4 se ha cumplido el 85,7% de las medidas específicas, y un 14,3% están en fase de ejecución (Figura 6).

Por su parte, el eje 7 de medidas instrumentales vuelve a ser el eje con peor grado de cumplimiento, ya que el 28,6% de las medidas no se han ejecutado todavía por los diferentes Departamentos Ministeriales u OOPP correspondientes.

Figura 6. Grado de cumplimiento de MEDIDAS ESPECÍFICAS de cada uno de los ejes del II Plan de Igualdad de la AGE (en porcentaje)



A continuación se incluye información detallada sobre el cumplimiento de las 120 medidas del II Plan de Igualdad de manera separada para cada uno de los ejes del Plan.

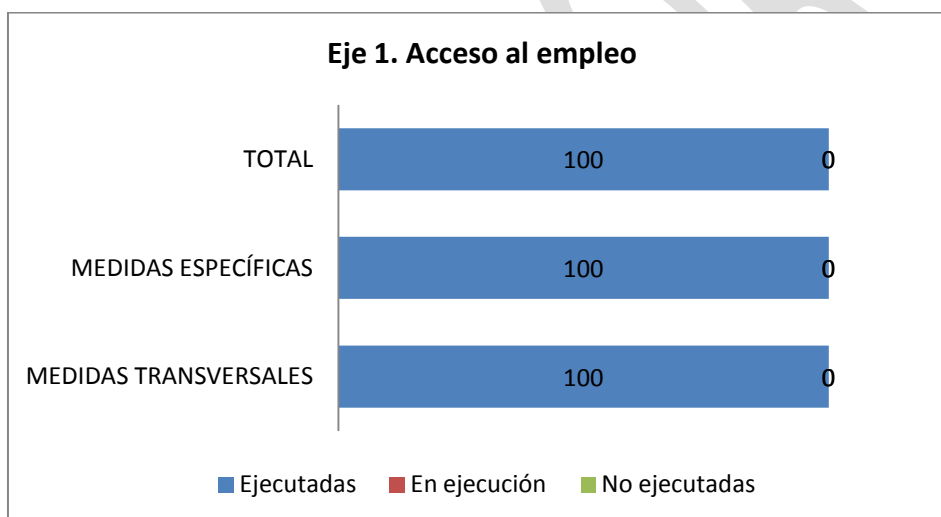
EJE 1: Acceso al empleo

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, mérito e igualdad.

Este eje tiene por objetivo “prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público”.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 7. Grado de ejecución de las medidas del eje 1 en porcentajes



I. Medidas Transversales

1. Expediente de convocatorias con composición numérica por sexo

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.

Ejecutada

En todas las convocatorias que se reciben en la DGFP, para ser autorizadas, se exige la composición numérica de los cuerpos o escalas, o subgrupos de titulación, distribuida por sexo. Cuando la DGFP informa favorablemente la convocatoria, por cumplir los requisitos exigidos se señala lo siguiente: “en cumplimiento de lo previsto en el artículo 55 de la LOIEMH, debe reseñarse que el tratamiento de género es correcto en esta convocatoria, ya que no se prevén medidas o consecuencias que puedan suponer discriminación alguna entre mujeres y hombres. Por ello, se considera que la convocatoria arriba mencionada carece de impacto de género Negativo”.

La composición numérica distribuida por sexo, de los subgrupos y cuerpo/escalas de la AGE puede consultarse por el personal al servicio de la AGE a través las estadísticas del Registro Central de Personal a través del portal funciona.

2. Presencia equilibrada en tribunales y órganos de selección

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).	Ejecutada
---	-----------

Esta medida se corresponde con el artículo 53 de la LOIEMH, referido a los órganos de selección y comisiones de valoración: 1. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

En el sentido de la referida ley, el análisis realizado sobre la medida 2, tal y como se ha consensuado en el grupo de trabajo de la comisión Técnica de Igualdad, se ha hecho en relación con la presencia equilibrada (40%-60%) y no sobre la paridad, aunque la redacción de la medida en el II Plan hablara de paridad.

En el conjunto de la Administración General del Estado desde 2016 y hasta junio de 2018, se han convocado un total de 914 tribunales u órganos de selección, de los cuales, 808, esto es, el 88,4% de los tribunales u órganos de selección convocados, han mantenido la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Este porcentaje es de 88,3% en el caso de los tribunales u órganos convocados por los DM y de 88,5% para los convocados por los OOPP. El número desciende a 703, un 76,9% del total de tribunales convocados, cuando se trata de mantener la presencia equilibrada entre los puestos de presidencia y secretaría, porcentaje que ha sido de 69,3% en el caso de los DM, y de 81,3% para los OOPP (Tabla 3).

Tabla 3. Número y porcentaje de tribunales que han mantenido la presencia equilibrada y la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría desde 2016 en la AGE

	Total desde 2016				
	Nº de tribunales / órganos de selección convocados desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada desde 2016	% de presencia equilibrada en los tribunales desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada en Presidencia y Secretaría desde 2016	% presencia equilibrada entre presidencia y secretaría en el referido año
DM	332	293	88,3	230	69,3
OOPP	582	515	88,5	473	81,3
TOTAL AGE	914	808	88,4	703	76,9

*DM: 13 Ministerios han convocado tribunales/órganos de selección desde 2016

**OOPP: 36 OOPP han convocado tribunales/órganos de selección desde 2016

De acuerdo a los datos recabados, un 80,9% de los DM/OOPP han cumplido con la presencia equilibrada en sus tribunales u órganos de selección en más del 75% de los casos desde 2016 (Tabla 4). En el caso de los DM este porcentaje ha sido de un 76,9% y en el de los OOPP de un 82,4%.

Para la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría de tribunales u órganos de selección se observa que los Ministerios y OOPP han tenido más dificultades en su cumplimiento, con un 46,2% de los DM que cumplen esta presencia equilibrada en más del 75% de sus tribunales (MAEC, MAPAMA, MEYSS, MFO y MINHAFP en el 100% de los casos). En el caso de los OOPP el porcentaje es mayor, con un 67,6% de organismos que cumplen con la presencia equilibrada en los puestos de presidencia y secretaría en más del 75% de los tribunales convocados, la mayoría en el 100% de los casos (Tabla 5).

Tabla 4. Distribución de DM y OOPP de acuerdo al porcentaje de tribunales u órganos de selección que han mantenido la presencia equilibrada desde 2016

	Presencia equilibrada en tribunales y órganos de selección							
	Nº de DM/OOPP				% de DM/OOPP			
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM	10	2	0	1	76,9	15,4	0,0	7,7
OOPP	28	6	1	2	82,4	17,6	2,9	5,9
TOTAL AGE	38	8	1	3	80,9	17,0	2,1	6,4

Tabla 5. Distribución de DM y OOPP de acuerdo al porcentaje de tribunales u órganos de selección que han mantenido la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría desde 2016

	Presencia equilibrada entre presidencia y secretaría de tribunales / órganos de selección							
	Nº de DM/OOPP				% de DM/OOPP			
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM	6	3	3	1	46,2	23,1	23,1	7,7
OOPP	23	5	2	7	67,6	14,7	5,9	20,6
TOTAL AGE	29	8	5	8	61,7	17,0	10,6	17,0

DETALLES DE COMPOSICIÓN DE ORGANOS DE SELECCIÓN PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL POR AÑO En elaboración

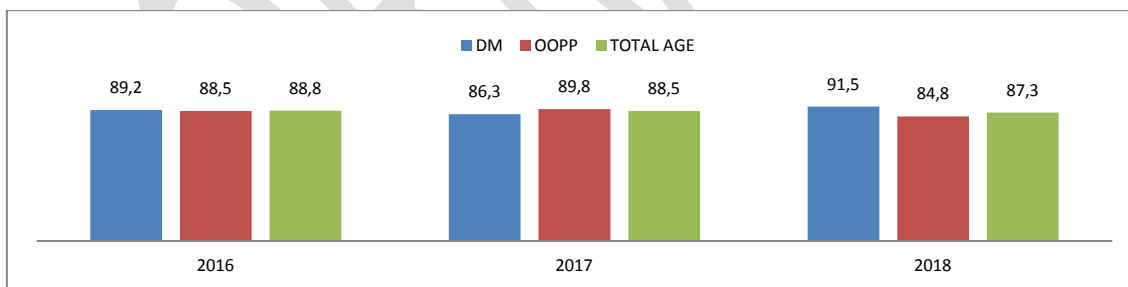
PERSONAL FUNCIONARIO					
ORGANOS DE SELECCIÓN	SEXO	TOTAL GRUPO A1	TOTAL GRUPO A2	TOTAL GRUPO C1	TOTAL GRUPO C2
PRESIDENCIA	TITULAR	MUJER			
		HOMBRE			
	SUPLENTE	MUJER			

		HOMBRE			
SECRETARIA	TITULAR	MUJER			
		HOMBRE			
	SUPLENTE	MUJER			
		HOMBRE			
VOCALES	TITULAR	MUJER			
		HOMBRE			
	SUPLENTE	MUJER			
		HOMBRE			
TOTALES		MUJER			
		HOMBRE			
		TOTAL			

De forma anual el porcentaje de tribunales u órganos de selección que han cumplido con la presencia equilibrada se ha mantenido constante en el conjunto de la AGE (88,8% en 2016, 86% en 2017 y 92% a junio de 2018 para el conjunto de la AGE) (Figura 8).

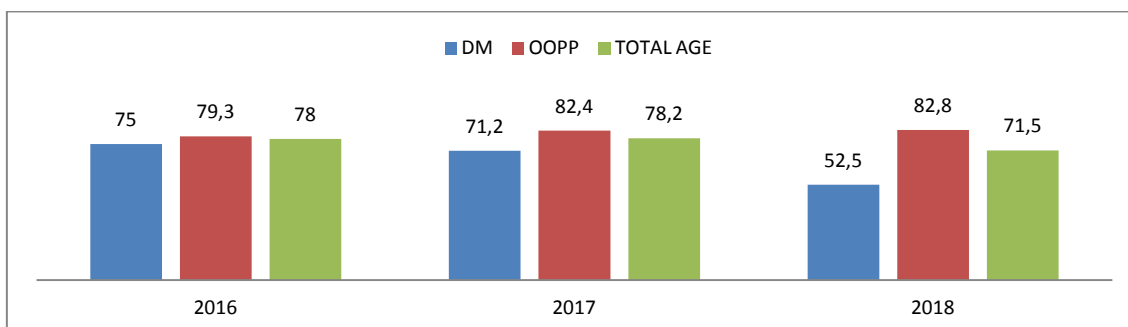
Se aprecia un ligero descenso en 2018 respecto de los años anteriores en el caso de la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría (78% en 2016, 78,2% en 2017 y 71,5% en 2018) derivado de un descenso en dicha presencia equilibrada en los Departamentos Ministeriales, que han pasado de un 75% de presencia equilibrada en estos puestos en 2016 a un 52,5% en 2018 (Figura 4). En 2018, únicamente cinco DM han convocado tribunales u órganos de selección (MAEC, MECD, MEYSS, MINETAD, y MPREYAT), siendo el MECD el que más dificultades ha tenido en mantener la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría, únicamente en 16 de los 42 tribunales convocados, lo cual ha afectado al descenso señalado. Los OOPP, por su parte, han incrementado progresivamente el número de tribunales que cumple con esta presencia equilibrada, del 79,3% en 2016 a un 82,8% en 2018.

Figura 8. Evolución anual del porcentaje de tribunales/ órganos de selección en los que se ha mantenido la presencia equilibrada



*2018: Datos a junio 2018

Figura 9. Evolución anual del porcentaje de tribunales u órganos de selección en los que se ha mantenido la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría



*2018: Datos a junio 2018

Por DM, en total se han convocado 332 tribunales u órganos de selección, de los cuales 293 han mantenido la presencia equilibrada y 230 han mantenido dicha presencia equilibrada entre presidencia y secretaría del tribunal (88,3% y 69,3% respectivamente del total de tribunales convocados) (Tabla 6). Los Ministerios con más tribunales u órganos de selección convocados desde 2016 han sido MECD (113) y MEYSS (73). El MEYSS ha mantenido la presencia equilibrada de todos estos órganos convocados, tanto en su conjunto como entre presidencia y secretaría. En el caso del MECD la presencia equilibrada ha sido del 85,8% en general y del 42,5% en la presencia equilibrada entre presidencia y secretaría.

Tabla 6. Número y porcentaje de tribunales u órganos de selección que han mantenido la presencia equilibrada en cada Departamento Ministerial desde 2016

	TOTAL desde 2016				
	Nº de tribunales / órganos de selección convocados desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada desde 2016	% de presencia equilibrada en los tribunales desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada en Presidencia y Secretaría desde 2016	% presencia equilibrada entre presidencia y secretaría desde 2016
MAEC	3	3	100,0	3	100,0
MAPAMA	25	25	100,0	25	100,0
MDE*	16	14	87,5	14	87,5
MECD	113	97	85,8	48	42,5
MEYSS	73	73	100,0	73	100,0
MFO	21	21	100,0	21	100,0
MINECO	16	11	68,8	7	43,8
MINETAD	3	0	0,0	0	0,0
MINHAFP	17	17	100,0	17	100,0
MIR	16	9	56,3	4	25,0
MJU	4	3	75,0	2	50,0
MPREYAT	13	10	76,9	9	69,2
MSSSI	12	10	83,3	7	58,3
TOTAL	332	293	88,3	230	69,3

*Los datos de MDE incluyen exclusivamente tribunales y órganos selectivos para procesos de personal civil y laboral.

Respecto de los OOPP, en total se han convocado 582 tribunales u órganos de selección, de los cuales 515 han mantenido la presencia equilibrada y 473 han mantenido dicha presencia equilibrada entre presidencia y secretaría del tribunal, es decir, el 88,5% y 81,3% respectivamente del total de tribunales convocados (Tabla 7). Destacan el ISM, con 213 órganos de selección convocados desde 2016, seguido de la AECID (servicio exterior) con 86 tribunales u órganos convocados. Mientras que el ISM ha mantenido el 100% de la presencia equilibrada

tanto en su conjunto como entre presidencia y secretaría, para los 213 órganos de selección, la AECID lo ha hecho en el 65,1% de los tribunales, y en el 57% de los casos para los puestos de presidencia y secretaría.

Tabla 7. Número y porcentaje de tribunales u órganos de selección que han mantenido la presencia equilibrada en Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL desde 2016				
		Nº de tribunales / órganos de selección convocados desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada desde 2016	% de presencia equilibrada en los tribunales desde 2016	Nº en los que se ha mantenido la presencia equilibrada en Presidencia y Secretaría desde 2016	% presencia equilibrada entre presidencia y secretaría desde 2016
MAEC	AECID (EXTERIOR)	86	56	65,1	49	57,0
MAEC	AECID (SEDE)	4	4	100,0	4	100,0
MAEC	Instituto Cervantes	32	13	40,6	0	0,0
MDE	INTA FUNCIONARIOS	10	10	100,0	10	100,0
MECD	AEPSAD	7	7	100,0	0	0,0
MECD	CSD	3	2	66,7	3	100,0
MECD	MNCARS	15	8	53,3	6	40,0
MECD	O.A. ANECA	2	2	100,0	2	100,0
MECD	SEPIE	1	1	100,0	1	100,0
MECD	UIMP	2	2	100,0	0	0,0
MEYSS	GISS	1	1	100,0	1	100,0
MEYSS	IGSS	6	4	66,7	4	66,7
MEYSS	INSS	4	4	100,0	3	75,0
MEYSS	INSSBT	3	3	100,0	3	100,0
MEYSS	ISM	213	213	100,0	213	100,0
MEYSS	SEPE	9	9	100,0	9	100,0
MEYSS	SERVICIO JURÍDICO S.S.	3	3	100,0	3	100,0
MFO	AESA	9	9	100,0	9	100,0
MFO	AESF	1	1	100,0	1	100,0
MFO	CEDEX	2	2	100,0	2	100,0

MINECO	CENTRO ESPAÑOL DE METROLOGÍA	3	3	100,0	3	100,0
MINECO	CNMC	4	3	75,0	2	50,0
MINECO	INE	8	8	100,0	8	100,0
MINETAD	OEPM (O.A.)	2	0	0,0	0	0,0
MINHAFP	AEAT	38	38	100,0	38	100,0
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	2	2	100,0	2	100,0
MJU	ABOGACIA GENERAL DEL ESTADO- DIRECCIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO	3	3	100,0	1	33,3
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	7	7	100,0	7	100,0
MPREYAT	Agencia Estatal BOE	4	4	100,0	4	100,0
MPREYAT	CAPN	76	76	100,0	76	100,0
MPREYAT	CEPC	2	2	100,0	1	50,0
MSSSI	AECOSAN	7	6	85,7	4	57,1
MSSSI	AEMPS	3	3	100,0	3	100,0
MSSSI	IMIO	1	1	100,0	0	0,0
MSSSI	IMSERSO	3	2	66,7	0	0,0
MSSSI	INGESA	1	0	0,0	1	100,0
MSSSI	INJUVE	5	3	60,0	0	0,0
	TOTAL	582	515	88,5	473	81,3

Buenas prácticas

En todas las convocatorias que se realizan, la DGFP y el INAP exigen el cumplimiento de esta medida. En las convocatorias del INAP, La Comisión Permanente de Selección y los tribunales de los cuerpos y escalas del subgrupo A1 en cuya gestión participa el INAP (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado, Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos y Subescalas de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional) responden en su composición al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en la legislación.

3. Envío de análisis interno de distribución por sexo entre personas admitidas y aprobadas

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	------------------

En todas las resoluciones de publicación definitiva de aspirantes que se efectúan desde 2016, la DGFP exige el cumplimiento de esta medida. Los Ministerios envían a la DGFP información con datos referentes a plazas convocadas y cubiertas, desagregadas por sexo, de los Procesos Selectivos de Cuerpos o Escalas de ellos dependientes, tanto de ellos como de sus OOPP. Las listas definitivas de aspirantes, se envían directamente a la Subdirección General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones de la DGFP. Es importante tener en cuenta que hay Ministerios que indican que no han finalizado los procesos selectivos convocados en años anteriores, y mandarían la información conforme finalicen dichos procesos.

En el caso del INAP queda aplicada esta medida con la elaboración de las memorias de la Comisión Permanente Selección, hechas públicas —una vez finalizados los procesos selectivos correspondientes— en la página web del instituto (<http://www.inap.es/seleccion>), en las que se incluyen datos individualizados para cada uno de los procesos, cuerpos o escalas, tanto de las solicitudes presentadas, como de los aprobados definitivos, desagregadas por sexo.

Es recomendable, con el fin de detectar tendencias y posibles desequilibrios por sexo en el acceso al empleo público, la realización de un análisis conjunto de todos los informes realizados en el sentido que refiere la medida 3, tanto para DM como para OOPP, por subgrupo y cuerpo/escala.

4. Materias de igualdad y violencia de género en programas de procesos selectivos

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	------------------

Tal y como se refleja en la medida, es la DGFP quien vela porque las convocatorias que mandan los Ministerios incluyan en todos los procesos selectivos de Cuerpos o Escalas de ellos dependientes que envíen para su autorización la inclusión de materias de igualdad entre mujeres y hombres en sus programas, es por ello que en todas las convocatorias desde 2016, la DGFP exige este requisito en el trámite de autorización, esto es, la inclusión en los programas de la materia de igualdad.

A modo de recomendación, puede ser útil la coordinación entre la DGFP, el IMIO, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el INAP, a fin de establecer los contenidos mínimos comunes en materia de igualdad y de violencia de género para todos los programas de procesos selectivos, con objeto de homogeneizar contenidos y garantizar la inclusión de aquellos conceptos, normativa e instrumentos básicos en materia de igualdad y violencia de género que ha de conocer cualquier persona que acceda a un empleo en la AGE, de modo que se acceda con una formación útil y práctica en igualdad y violencia de género.

5. Cursos selectivos deben incluir módulos de igualdad y de violencia de género

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.	Ejecutada
---	-----------

En total, desde 2016, se han realizado en la AGE 233 cursos selectivos. El 81,5% de estos cursos han incluido un módulo de igualdad (96,7% de los cursos realizados por los DM, y 65,5% de los realizados por los OOPP) y el 70,4% de los cursos selectivos de la AGE han incluido un módulo específico de violencia de género (73,3% de los cursos selectivos de los DM y 67,3% de los de los OOPP) (Tabla 8).

Los módulos de igualdad y violencia de género incluidos en el total de 226 cursos selectivos impartidos desde 2016 suman un total de 786 horas, 367,5 horas corresponden a 120 cursos selectivos realizados por los DM; Y 418 horas dedicadas a igualdad o violencia de género en los 113 realizados por los OOPP (tabla 8).

Tabla 8. Número y porcentaje de cursos selectivos que incluyen módulos de igualdad y de violencia de género desde 2016 en la AGE

	TOTAL DESDE 2016					
	Nº de cursos selectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos	% de estos cursos que incluye módulo de igualdad	% de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género
DM	120	116	88	368	96,7	73,3
OOPP	113	74	76	418	65,5	67,3
TOTAL AGE	233	190	164	786	81,5	70,4

(*)DM: 7 (2 N/I, 3 N/A, 1 DM no ha convocado)

(**) OOPP: 8 (resto hasta 36 OOPP que han facilitado información en esta medida no han realizado cursos selectivos)

Desde 2016, el 73,3% de la AGE ha conseguido que más del 75% de los cursos selectivos realizados incluyan un módulo en materia de igualdad (85,7% en el caso de los DM, Y 62,5% en

los OOPP), y un 66,7% que más del 75% de los cursos selectivos incluyan un módulo específico de violencia de género (71,4% de los DM, 62,5% de los OOPP). Es importante destacar que en la mayoría de los DM u OOPP el porcentaje de cursos que incluyen módulo de igualdad ha alcanzado el 100%, como se verá más adelante (Tabla 9).

Tabla 9. Distribución de DM y OOPP de acuerdo al porcentaje de cursos que han incluido módulo de igualdad y de violencia de género desde 2016

	Cursos selectivos que incluyen módulo de igualdad							
	Nº de DM/OOPP				% de DM/OOPP			
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM(*)	6	1	0	0	85,7	14,3	0,0	0,0
OOPP(**)	5	3	0	0	62,5	37,5	0,0	0,0
TOTAL AGE	11	4	0	0	73,3	26,7	0,0	0,0
	Cursos selectivos que incluyen módulo de violencia de género							
	Nº de DM/OOPP				% de DM/OOPP			
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM(*)	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
OOPP(**)	5	0	2	0	71,4	0,0	28,6	0,0
TOTAL AGE	5	2	0	1	62,5	25,0	0,0	12,5

(*) Cociente DM: 7 (2 N/I, 3 N/A, 1 DM no ha convocado)

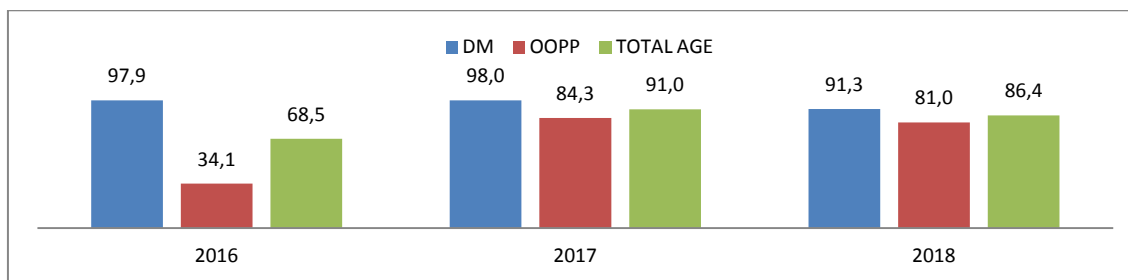
(**) Cociente OOPP: 8 (resto hasta 36 OOPP que han facilitado información en esta medida no han realizado cursos selectivos)

Por años, se aprecia una evolución positiva en el conjunto de la AGE: de un 68,5% de los cursos selectivos de toda la AGE con módulo de igualdad (y 53,9% con módulo de violencia de género) en 2016, a un 86,4% en 2018. Esta mejora se debe, especialmente, a un mayor cumplimiento de la medida 5 en los OOPP, que han pasado del 34,1% con módulo de igualdad y 36,6% con módulo de violencia de género en 2016, a un 81% en ambos casos en 2018 (Figuras 10 y 11).

Los DM muestran un ligero descenso anual en el caso de los módulos de igualdad, de un 97,9% de los cursos selectivos con módulo de igualdad en 2016 a un 91,3%. Este descenso deriva probablemente del hecho de que los datos de 2018 incluyen la mitad de cursos selectivos realizados (23 frente a 48 del 2016) y el MEYSS ha incluido módulo de igualdad en dos de los cuatro cursos selectivos realizados, lo que incide en el descenso del porcentaje de cursos con módulo de igualdad. En el caso de la formación en violencia de género, la evolución en el cumplimiento de la medida desde 2016 hasta ahora ha sido positivo.

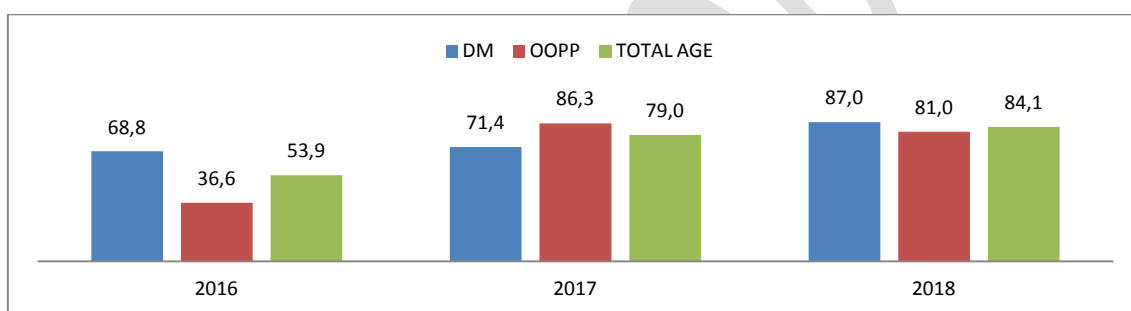
En el caso de los OOPP (figura 11) se aprecia un descenso en el cumplimiento de esta medida desde 2017 a 2018, tal vez derivado de que los datos son a mitad de año para 2018. No obstante, es importante, dado el peso que el INAP tiene en la realización de cursos de selección en la AGE, que impulse el cumplimiento de esta medida en todos sus cursos selectivos.

Figura 10. Porcentaje de cursos selectivos que incluyen módulo de igualdad en la AGE desde 2016



*2018: Datos a junio 2018

Figura 11. Porcentaje de cursos selectivos que incluyen módulo de violencia de género en la AGE desde 2016



*2018: Datos a junio 2018

Siete Departamentos Ministeriales han realizado algún curso selectivo desde 2016 (MAPAMA, MDE, MEYSS, MFO, MINECO, MINETAD y MSSSI) (Tabla 10). En un total de 36 cursos selectivos realizados desde 2016 tanto por MAPAMA como por MDE, MAPAMA ha incluido tanto módulo de igualdad como de violencia de género en todos sus cursos, con una duración media de 2,5 horas por módulo. El MDE, si bien ha incluido módulo de igualdad en todos sus cursos, ha dedicado un módulo específico de violencia de género en 12 de los 36 cursos selectivos, y con toda probabilidad ha integrado esta materia en el módulo de igualdad en vez de impartirse como módulo separado en el resto de cursos.

Tabla 10. Número y porcentaje de cursos que incluyen módulo de igualdad y de violencia de género en cada Departamento Ministerial desde 2016

	TOTAL					
	Nº de cursos selectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos	% de estos cursos que incluye módulo de igualdad	% de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género
MAPAMA	36	36	36	180	100,0	100,0
MDE	36	36	12	84	100,0	33,3

MECD	0	0	0	0	0,0	0,0
MEYSS	10	6	3	22,5	60,0	30,0
MFO	15	15	15	30	100,0	100,0
MINECO	14	14	14	8,5	100,0	100,0
MINETAD	2	2	2	20	100,0	100,0
MJU	0	0	0	0	0	0
MSSSI	7	7	6	22,5	100,0	85,7
TOTAL	120	116	88	367,5	96,7	73,3

(*) MIR, MPREYAT y MINHAFP N/A No se realizan cursos selectivos o en el MINHAFP se realizan a través del INAP.

(**)MAEC: N/I

De 106 cursos selectivos realizados, desde 2016 en los OOPP, un total de 71 han incluido módulo específico de igualdad y 73 módulos de violencia de género, sumando un total 377 horas dedicadas a estas materias para los cursos selectivos (Tabla 11). Tanto el Instituto de Estudios Fiscales como el Instituto Nacional de Administración Pública son los dos organismos que más cursos selectivos convocan anualmente, con un total de 51 y 33 cursos respectivamente, desde 2016. Sin embargo todavía no se ha alcanzado el 100% de cursos selectivos que incluyan módulo de igualdad y módulo de violencia de género en ninguno de estos dos OOPP, tampoco el CEJ. En cambio, sí que se ha conseguido en todos los cursos selectivos realizados por IGSS, INSSBT, TGSS e INE. Sería importante mantener el esfuerzo en este sentido, a fin de garantizar que los referidos módulos se incluyan en todos los cursos selectivos de cualquier OOPP y DM.

Tabla 11. Número y porcentaje de cursos que incluyen módulo de igualdad y de violencia de género en Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL					
		Nº de cursos selectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos	% de estos cursos que incluye módulo de igualdad	% de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género
MEYSS	IGSS	4	4	4	8	100,0	100,0
MEYSS	INSSBT	2	2	2	4	100,0	100,0
MEYSS	TGSS	4	4	4	40	100,0	100,0
MINECO	INE	3	3	3	6	100,0	100,0
MINHAFP	IEF	51	33	33	37,5	64,7	64,7

MINHAFP	INAP	37	20	20	165,5	54,1	54,1
MJU	CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	10	6	10	196	60,0	100,0
MSSSI	AEMPS	2	2	0	4	100,0	0,0
	TOTAL	113	74	76	418	65,5	67,3

6. Medidas para facilitar realización de cursos selectivos para embarazadas y con permiso por maternidad

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.

Ejecutada

La información facilitada por los diferentes departamentos ministeriales y organismos públicos dependientes de la AGE en relación con esta medida muestra que en el desarrollo de cada proceso selectivo se hace un especial seguimiento en caso de aspirantes en situación de embarazo de riesgo o parto, asegurándoles la igualdad de trato. Son diversas las medidas específicas que se han tomado en este sentido, dependiendo de la situación concreta planteada, como ejemplos: aplazamientos en la realización de los ejercicios; cambios de sede de examen; adaptaciones de medios o utilización del formato online, así como otras soluciones que permita a la persona afectada finalizar el proceso en un tiempo razonable en condiciones de igualdad.

Desde 2016, se han registrado un total de 34 casos de aspirantes embarazadas o en maternidad (33 mujeres y un hombre), de los cuales 10 se han dado en diferentes Ministerios (MAPAMA, MEYSS, MINECO y MSSSI) y 24 casos en OOPP, 11 de estos casos en el INAP y 8 en el IEF, también se han dado casos en IGSS, TGSS, INE y AEMPS (Tabla 12).

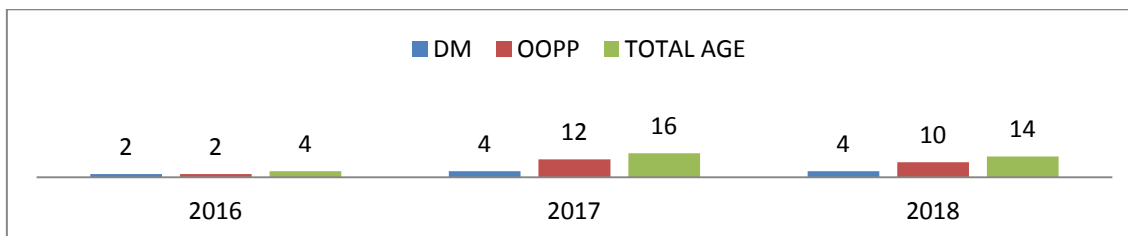
Tabla 12. Número de casos registrados de embarazo o lactancia en cursos selectivos para los que se han tomado medidas desde 2016 en la AGE

	TOTAL desde 2016		
	Nº de casos que se han producido		
	Total	Hombres	Mujeres
DM	10	1	9
OOPP	24	0	24
TOTAL AGE	34	1	33

(*)MAEC, , MDE, MJU, y MFO: N/I; MINHAFP: N/A por recaer la selección de personal en el IEF o el INAP

Proporcionalmente 2018 es el año en que más casos se han producido de embarazo o maternidad en el momento de la realización de los cursos selectivos, ya que a junio de 2018 se habían registrado 14 de los 34 casos totales desde 2016, mientras que en 2017 se registraron 16 casos y en 2016 únicamente 4. Para todos ellos los diferentes DM u OOPP han facilitado las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de la persona afectada.

Figura 12. Evolución anual del número de casos de embarazo o lactancia en cursos selectivos para los que se han tomado medidas en la AGE



Las tablas 13 y 14 a continuación resumen las diferentes medidas tomadas por los Ministerios y por los Organismos Públicos donde se han producido casos de embarazo o lactancia en cursos selectivos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a empleadas públicas que van a incorporarse a la AGE.

Tabla 13. Número de casos de embarazo o lactancia en cursos selectivos y medidas concretas adoptadas en cada Departamento Ministerial desde 2016

	TOTAL			Explicar brevemente las medidas concretas que se tomaron y nº de casos para cada una
	Nº de casos que se han producido desde 2016			
	Total	Hombres	Mujeres	
MAPAMA	4	0	4	Retraso fecha inicio curso, flexibilidad gestión dietas, habilitación de un alojamiento en el centro en que se imparte formación para toda la familia tanto la parte práctica como teórica se pueden seguir a distancia para 2 de los casos y en el tercero, una madre lactante, se le flexibiliza el horario y se le habilita un espacio para su uso privado
MEYSS	2	0	2	Conciliación de cara a la asistencia sanitaria adaptación periodo prácticas (cambio fecha)
MINECO	3	1	2	Aplazamiento del curso para siguiente; Incorporación posterior al curso OEP
MINETAD	0	0	0	No se han dado casos
MIR	0	0	0	No se han dado casos
MSSSI	1	0	1	Formación online
TOTAL	10	1	9	

(*) MAEC, , MDE, MJU, y MFO: N/I; - MDE: Aplicación RD 293/2009 de protección de la maternidad

- MFO: Cuando ha surgido alguna petición especial de esta índole siempre se ha solucionado sin tener que hacer ningún tipo de formalidad, por eso no hay registros.

(**) MPREYAT: N/A por no realizarse cursos selectivos; MINHAFP: N/A por recaer la selección de personal en el IEF o el INAP

En un total de 8 OOPP (IGSS, TGSS, INE, IEF, INAP y AEMPS) que realizan cursos selectivos se han tomado medidas concretas para facilitar a las 24 aspirantes afectadas, embarazadas o en licencia por maternidad una igualdad de trato y de oportunidades (Tabla 14).

Tabla 14. Número de casos de embarazo o lactancia en cursos selectivos y medidas concretas adoptadas en Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL			Explicar brevemente las medidas concretas que se tomaron y nº de casos para cada una
		Nº de casos que se han producido desde 2016			
		Total	Hombres	Mujeres	
MEYSS	IGSS	1	0	1	A los pocos días de iniciarse el curso selectivo hubo una maternidad. La mujer disfrutó las seis semanas de permiso obligatorio y se incorporó una vez finalizada. Se le facilitó toda la documentación repartida en su ausencia y las clases grabadas para su seguimiento y se le hicieron los exámenes de ese periodo con posterioridad
MEYSS	TGSS	1	0	1	Se facilitó sala de lactancia.
MINECO	INE	1	0	1	Retraso del curso selectivo
MINHAFP	IEF	8	0	8	La Escuela de Hacienda Pública facilita en la medida de lo posible la realización del curso y los exámenes, computando de manera flexible el 20% de faltas de asistencia que se permite de acuerdo con las reglas de funcionamiento académico. En este año además se permitió a una embarazada cursar el curso selectivo el año siguiente.
MINHAFP	INAP	11	0	11	Adaptación online de las clases presenciales y de algunos ejercicios de grupo.
MSSSI	AEMPS	2	0	2	No se tiene información a fecha actual
TOTAL		24	0	24	

Buena práctica

En el caso del MINHAFP, se incluye una cláusula en la resolución de convocatoria del curso selectivo, que prevé que: “quienes no pudieran realizar el curso selectivo por causa de fuerza mayor, debidamente justificada y apreciada por la Administración, podrán incorporarse al inmediatamente posterior, intercalándose en el lugar que les corresponda de acuerdo con la puntuación obtenida”, lo que permite atender aquellas situaciones en las que por motivos de embarazo o maternidad no se pueda garantizar la asistencia al curso.

Como recomendación, aportada por el MINHAP en una de las reuniones del grupo de trabajo para el seguimiento del II Plan de Igualdad, podría resultar conveniente incluir en la orden de bases comunes de los procesos selectivos alguna previsión aclaratoria sobre estos supuestos.

Es conveniente también, con el fin de facilitar la corresponsabilidad y equilibrio por sexo en el disfrute de permiso de maternidad/paternidad, y también teniendo en cuenta los diferentes modelos de familia, que futuras medidas en la línea de la medida 6 abarquen a ambos sexos y

sea inclusivas, dado que el permiso por adopción puede requerir de medidas similares, y los permisos de maternidad/paternidad durante cursos selectivos pueden darse también en hombres, de hecho se ha registrado un caso en la AGE desde 2016.

II. Medidas específicas

E.1. INAP y principio de igualdad en materia de selección

<i>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.</i>	Ejecutada
---	-----------

El INAP cumple con la aplicación de esta medida con el establecimiento, en los programas de las convocatorias de todos los procesos selectivos, de temas relativos a las políticas de igualdad de género, así como con el recordatorio incluido en todas las convocatorias de que se tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, lo que quedará garantizado por el tribunal evaluador del proceso selectivo (Comisión Permanente de Selección o tribunales), que habrá de cumplir estrictamente el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Por su parte, en la web del INAP en el apartado de selección se pueden consultar datos desagregados por sexo de número de solicitudes, y aprobados en cada una de las fases en cada uno de los procesos selectivos realizados.

E.2. MECD y formación en igualdad a personal docente

<i>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.</i>	Ejecutada
--	-----------

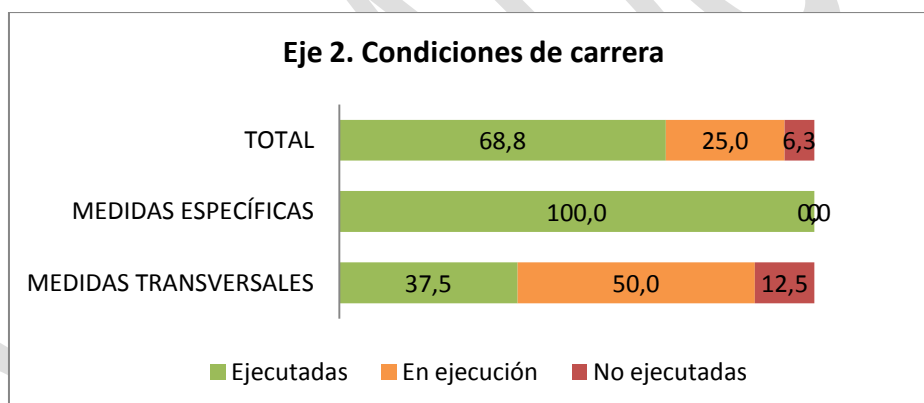
EJE 2: Igualdad, Condiciones de Trabajo y Carrera Profesional.

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. Se manifiestan principalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, con 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 es necesario adoptar las medidas adecuadas para evitar desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El eje 2 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.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 13. Grado de ejecución de las medidas del eje 2 en porcentajes



I. Medidas Transversales

7. Cursos de igualdad a valorar en concursos de puestos relacionados

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.

En Ejecución

Para poder valorar los cursos de formación en igualdad como mérito en puestos de trabajo convocados a concurso en la AGE, es necesario que:

1.- Tal valoración figure en la convocatoria como valoración de un puesto concreto o bien que se valorarán todos los puestos que se ofrecen en esa convocatoria. EL RD. 364/95. Art. 44.1d) refiere que “Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento

expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo”.

2.- Los cursos tienen que ser reconocidos por las Administraciones Públicas.

3.- Las materias de los cursos deben estar directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

De un total de 13.029 puestos convocados a concurso en la AGE desde 2016 (9.601 por los DM y 3.428 por 32 de los 34 OOPP que han aportado información en esta medida), en 74 de estos puestos se realizaban funciones relacionadas con la materia de igualdad (64 en DM y 10 en OOPP). Para 73 de estos 74 puestos se han valorado en su concurso los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP, por lo que la AGE ha cumplido con esta medida en un porcentaje del 98,6% (Tabla 15).

Tabla 15. Número y porcentaje de puestos para los que se han valorado cursos de igualdad desde 2016 en la AGE

TOTAL desde 2016				
	Nº de puestos convocados a concurso desde 2016	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad (1)	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP (2)	% puestos para los que se han valorado los cursos de igualdad reconocidos por las AAPP
DM	9601	64	63	100,0
OOPP	3428	11	10	90,9
TOTAL AGE	13029	265	73	98,6

(1) No incluye el total de 244 puestos convocados por MCDE desde 2016 que refieren estar relacionados con igualdad, sino 53 puestos de MECD para los que se ha valorado curso sobre igualdad, por considerar que son esos los directamente relacionados con la materia.

(2) No se ha incluido a MFO y ni a los OOPP (AESAs, AESF, INGESA, PARQUE MÓVIL Y SEPE), que han valorado cursos sobre igualdad para todos los puestos convocados. MFO tiene en cuenta cursos de igualdad para todos los puestos convocados desde 2016 (1047) y los OOPP señalados para 1254.

Entre los DM, el MECD ha considerado que todos los puestos convocados a concurso (un total de 244) desde 2016 tenía relación con la igualdad, por considerarla una materia transversal, a cualquier puesto de trabajo de la función pública, si bien ha valorado los cursos referidos en 53 de los 244 puestos (Tabla 16). Por su parte, MFO valora los cursos de igualdad reconocidos por las AAPP en todos los puestos de trabajo convocados a concurso (un total de 1047 desde 2016), tengan o no relación directa con la materia de igualdad, en base al mismo principio que el MECD, la igualdad es una materia transversal.

Tabla 16. Número y porcentaje de puestos para los que se han valorado cursos de igualdad en cada Departamento Ministerial desde 2016

		TOTAL		
		Nº de puestos convocados a concurso desde 2016	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP
MAEC		96	0	0
MAPAMA		1499	0	0
MDE		520	0	0
MECD		244	244	53
MFO		1047	1	1047
MINECO		508	0	0
MINETAD		231	0	0
MINHAFF		2185	N/I	N/I
MJU		1861	0	0
MPREYAT		1276	7	7
MSSSI		134	2	2
TOTAL		9601	254	1109

* MIR N/I; MEYSS: N/A (desde departamento que responde a esta cuestión no se gestionan concursos).

De un total de 3428 puestos de trabajo que se han convocado en los 39 OOPP que han facilitado información en relación con esta medida, un total de 11 Organismos han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP. Seis de estos Organismos Públicos (AECID-SEDE-, CSD, INSSBT, AEMPS, IMIO e INJUVE) para los puestos cuyas funciones tenían relación directa con la igualdad. Los otros cinco (SEPE, AESA, AESF, PARQUE MOVIL DEL ESTADO e INGESA) han valorado los cursos de igualdad para todos los puestos convocados – un total de 1254- (salvo INGESA que lo ha hecho para 1 de 41 puestos convocados desde 2016).

Tabla 17. Número y porcentaje de puestos para los que se han valorado cursos de igualdad en Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL		
		Nº de puestos convocados a concurso desde 2016	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP
MAEC	AECID (SEDE)	142	1	1
MECD	CSD	37	1	1
MEYSS	INSSBT	50	1	1

MEYSS	SEPE	1163	0	1163
MFO	AESA	69	0	69
MFO	AESF	12	0	12
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	9	0	9
MSSSI	AEMPS	93	2	2
MSSSI	IMIO	24	5	4
MSSSI	INGESA	41	0	1
MSSSI	INJUVE	69	1	1
		3428	11	1264

Por tanto, de los 13.029 puestos convocados a concurso desde 2016 por la AGE, además de 73 puestos cuyas funciones estaban relacionadas con la igualdad, se han valorado los cursos de igualdad reconocidos por las AAPP en otros 2.300 puestos, lo que lleva a que en el 17,7% de los puestos no relacionados directamente con igualdad, convocados en la AGE desde 2016, se hayan valorado este tipo de cursos, dato muy positivo si se tiene en cuenta la transversalidad de la igualdad y la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo que se realiza en cualquier área de la AGE. Es por ello fundamental adquirir conocimientos básicos en herramientas e instrumentos para aplicar la igualdad y la no discriminación en cualquier trabajo y funciones, y un elemento motivador para ello es la valoración de los cursos reconocidos sobre igualdad en los diferentes concursos, estén o no directamente relacionados con esta materia.

Buena práctica:

En el Ministerio de Fomento y en los OOPP AESA, EASF, INGESA, PARQUE MOVIL y SEPE se valoran los cursos de formación en materia de igualdad aunque no se trate de puestos de trabajo directamente relacionados con la materia, por considerar que la igualdad es transversal a las funciones a realizar en cualquier puesto de trabajo.

Algunos DM han indicado no incluir la valoración de los cursos de igualdad en sus concursos, porque las bases de las convocatorias de los concursos son autorizadas por la DGFP que es quien indica los criterios que debe incluirse en las bases, y no se ha recibido ninguna indicación sobre la inclusión de estos méritos. Con el fin de facilitar y consolidar la implementación de esta medida, se recomienda que la Mesa de Movilidad junto con la Comisión Técnica de Igualdad sean quienes, de forma conjunta, establezcan unas previsiones y criterios que sirvan como marco común de actuación para el conjunto de la AGE, teniendo en cuenta la buena práctica que se acaba de señalar, y reflejándolo en las bases de los concursos.

8. Cobertura equilibrada en puestos de libre designación.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

En las figuras 14 a 17 se recoge la distribución de efectivos en puestos de Libre Designación (en adelante LD) a Junio de 2018. Estos datos, facilitados por el Registro Central de Personal, incluyen DM y OOPP de ellos dependientes pero no Agencias Estatales. Los datos se muestran desagregados por sexo y en porcentajes, para cada uno de los diferentes grupos (A1, A2, C1 y C2) tanto en el conjunto de los Departamentos Ministeriales como en cada Ministerio. En el anexo 4 se recogen los datos en valores absolutos y porcentajes por sexo de puestos de Libre designación en cada uno de los grupos (A1, A2, C1 y C2) para 2016 y 2018.

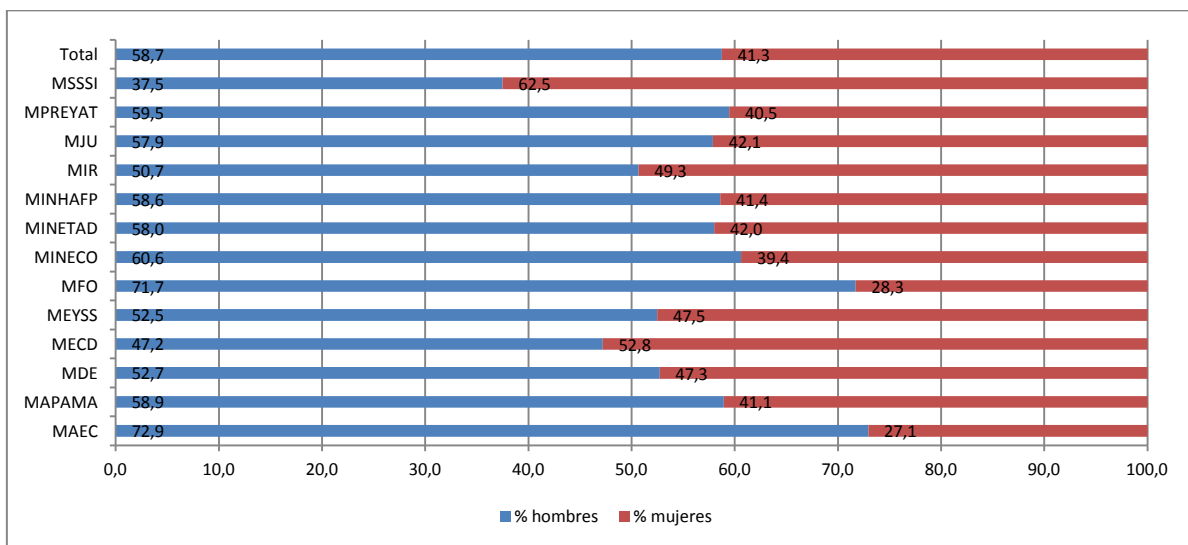
En líneas generales, las diferencias más significativas en la distribución por sexo de los puestos de LD en los Ministerios se dan en el grupo A2 (con un total de 1282 puestos de LD con una distribución de 66,8% hombres- 33,2% mujeres) donde hay varios DM con una distribución desequilibrada (más allá del 60-40) a favor de los hombres (figura 15); y en el grupo C2 (con 673 puestos de LD con una distribución de 19,9%-80,1%), con la tendencia contraria a favor de las mujeres (figura 17).

El grupo de LD de A1 es el más numeroso de los cuatro grupos, con un total de 4.721 efectivos a Junio de 2018 –y 5014 en 2016- (Anexo 4). En el conjunto de los DM se mantiene equilibrio en la distribución por sexo de puestos de libre designación (58,7% hombres y 41,3% mujeres), se aprecia, no obstante, una tendencia favorable al sexo masculino dado que la distribución global de personal en el conjunto de Ministerios es de 48% hombres y 52% mujeres.

Los ministerios donde se identifican diferencias significativas en el grupo A1 son MAEC (72,9% de hombres y 27,1% de mujeres); y MFO con 71,7% de hombres y 28,3% de mujeres (Figura 14). Los contextos específicos de cada uno de estos departamentos ministeriales explican, en parte, este desequilibrio, ya que los cuerpos que conforman el grupo A1 en estos ministerios están masculinizados, por existir todavía segregación horizontal en conocimientos/estudios y segregación laboral. El cuerpo de carrera diplomática cuenta con 601 hombres y 198 mujeres, una proporción, por tanto, de 75,2% vs. 24,8%, (RCP, 1.4.2018). El cuerpo de ingenieros de caminos, canales y puertos del estado está formado por 481 hombres y 120 mujeres, 80% vs. 20% (RCP, 1.4.2018). La distribución por sexo en puestos de LD en el grupo A1, tanto en MAEC como en MFO, está en línea con los porcentajes señalados por cuerpo, mejorando algo dichos porcentajes.

En este contexto, puede haber más dificultades para alcanzar el equilibrio en la asignación de puestos de LD, y los esfuerzos en que así sea deben abarcar también medidas en el acceso al empleo, en relación con la segregación horizontal (conocimientos/estudios y laboral); y en la conciliación y corresponsabilidad, para garantizar que no es un impedimento para las oportunidades de promoción.

Figura 14. Distribución de puestos de libre designación por sexo en el total de DM y en cada Ministerio (Junio 2018)

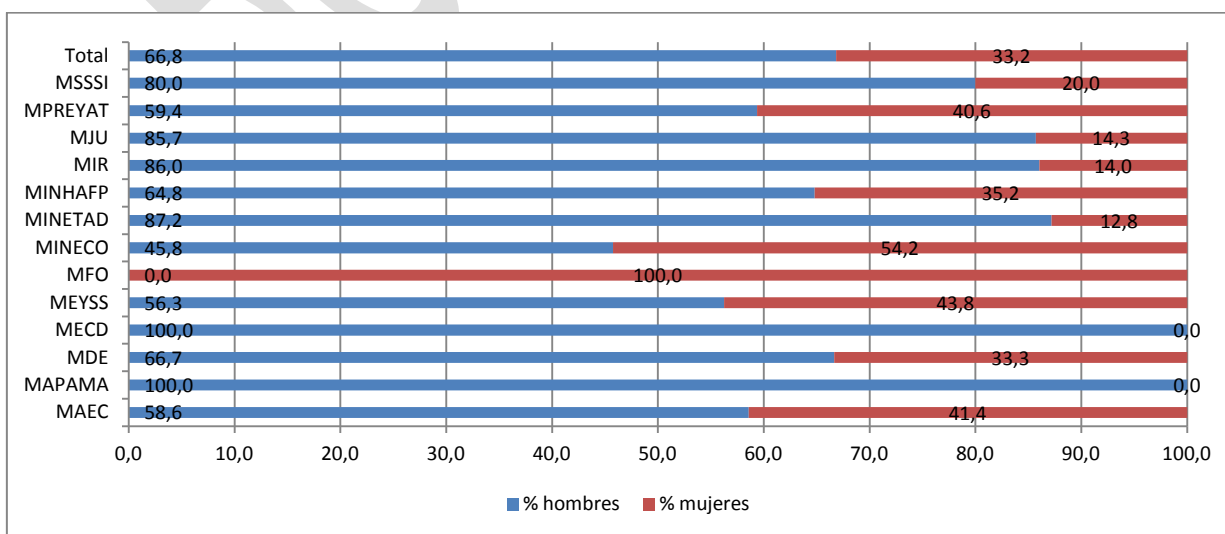


*Fuente: RCP. MPREYAT incluye Administración Territorial

En el caso del grupo A2, hay un total de 1282 puestos de LD (1254 en 2016) –anexo 4-. Los ministerios con diferencias más significativas en el grupo A2 son MAPAMA (4 efectivos); MECD (5 efectivos); MINETAD (39 efectivos); MIR (222 efectivos), MJU (7 efectivos) y MSSSI (5 efectivos) (Figura 15). Entre estos ministerios donde se identifican diferencias por sexo, los Ministerios donde mayor número de puestos de LD en A2 hay son, por tanto, MINETAD y MIR.

En el caso del MIR con 222 puestos de LD en A2, su distribución es de 86% de hombres y 14% de mujeres. El mayor número de puestos de LD de A2 se encuentran en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (sector muy masculinizado), correspondiendo a los puestos directivos de los Centros Penitenciarios, y el cuerpo especial de instituciones penitenciarias, del que mayormente se nutren en este caso los puestos de LD en A2, está formado por 921 hombres y 160 mujeres (85% - 15%).

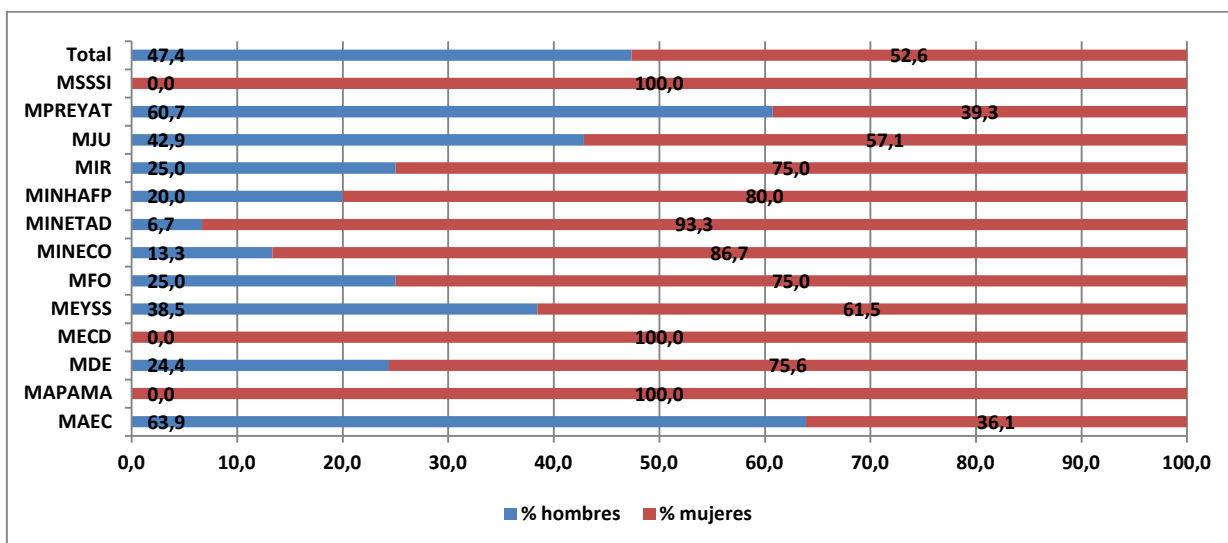
Figura 15. Distribución por sexo de puestos de libre designación para el grupo A2 en el total de DM y en cada Ministerio (Junio 2018)



*Fuente: RCP. MPREYAT incluye Administración Territorial

En el grupo C1 el número de puestos de LD es de 454 (454 también en 2016) –anexo 4-. Si bien la distribución por sexo en puestos de LD para el grupo C1 en el conjunto de Ministerios es de 47,4% hombres y 52,6% de mujeres, se detectan algunos ministerios con diferencias significativas, como son MDE (41 efectivos civiles, 75,6% de mujeres); MINECO (15 efectivos, 86,7% de mujeres); MINHAFP (15 efectivos, 80% de mujeres), y MIR (36 efectivos, 75% de mujeres).

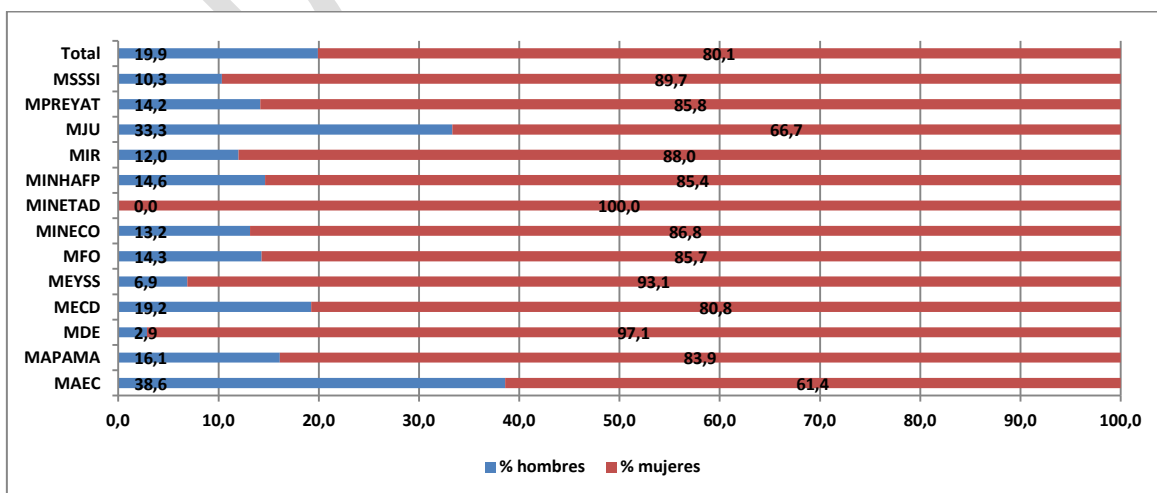
Figura 16. Distribución por sexo de puestos de libre designación para el grupo C1 en el total de DM y en cada Ministerio (Junio 2018)



*Fuente: RCP. MPREYAT incluye Administración Territorial

En el caso del grupo C2, el número de efectivos en LD es de 673 en 2018 (811 en 2016) –anexo 4-. La distribución por sexo en los puestos de LD está claramente desequilibrada a favor de las empleadas públicas, con una distribución conjunta de 19,9% de hombres y 80,1% de mujeres; y desequilibrio por encima del 60% en todos los ministerios salvo MAEC (38,6% de hombres y 61,4% de mujeres para 197 efectivos) (Figura 17).

Figura 17. Distribución por sexo de puestos de libre designación para el grupo C2 en el total de DM y en cada Ministerio (Junio 2018)



*Fuente: RCP. MPREYAT incluye Administración Territorial

Buena práctica:

En el MFO a partir de noviembre de 2017 la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación va acompañada de una recomendación en este sentido (favorecer la representación del sexo menos representado), con información numérica de composición de mujeres y hombres en el subgrupo correspondiente.

A partir de los datos mostrados, se hace necesario analizar y acordar medidas concretas que permitan abordar las diferencias significativas detectadas, para alcanzar el equilibrio por sexo en el nombramiento de puestos de LD en los diferentes ministerios y en los diferentes grupos, que incluyan también:

a) medidas en el acceso al empleo, para hacer frente a la segregación horizontal de conocimiento y laboral, si bien esta tendencia también tiene relación con la variable edad en algunos cuerpos (mayor segregación a mayor edad, y menor en los nuevos ingresos).

b) medidas en relación con la conciliación y la corresponsabilidad, que ayuden a que las empleadas públicas no se vean apartadas de la promoción profesional u obstaculizada su carrera profesional porque no puedan compatibilizar vida familiar y acceso a puestos directivos, o no se vean penalizadas por conciliar. Como muestran los datos en relación con la conciliación, los permisos no retribuidos (p.e. reducción de jornada y excedencia por cuidado de menor de 3 años) son solicitados por mayor número de empleadas que de empleados.

c) medidas derivadas de las conclusiones del estudio en ejecución del IMIO y la DGFP, para identificar factores asociados al techo de cristal en la promoción profesional de las empleadas públicas en la AGE (medidas 14, 40 y 54)

9. Impulsar acciones para concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa

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.

No ejecutada

La implementación de esta medida, esto es, el desarrollo de acciones específica en el sentido arriba expresado, ha quedado pendiente de ejecución.

En términos generales existe en la actualidad un equilibrio por sexos entre el personal perteneciente a la Administración General del Estado (Tabla 18).

Los Ministerios donde hay desequilibrio son: MECD (área de docencia no universitaria), MFO y MIR (Área de Centros Penitenciarios), y MSSSI (tanto personal de la Seguridad Social como resto de personal). La principal dificultad para impulsar acciones para la concurrencia de hombres al área de docencia no universitaria o seguridad social, o de mujeres al área de centros penitenciarios del MIR o a MFO, es el hecho de que se trata de cuerpos específicos no generales, por lo que las acciones deberían centrarse en el acceso al empleo. En ese caso, hay que tener en cuenta que la segmentación horizontal de estudios/conocimientos, aunque cada

vez menos pero todavía existente, puede afectar a los procesos de oposición de cuerpos específicos.

Tabla 18. Número y porcentaje de efectivos desagregados por sexo en cada Departamentos Ministeriales (Enero 2018)

	2018 (Enero)				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
MAPAMA	5.105	2.966	8.071	63	37
MAEC	2.773	2.770	5.543	50	50
MDE	9.679	6.921	16.600	58	42
MINECO	4.662	6.003	10.665	44	56
MECD	4.410	8.837	13.247	33	67
Área Docencia No Universitaria	1.888	5.118	7.006	27	73
Resto de Personal	2.522	3.719	6.241	40	60
MEYSS	15.865	24.060	39.925	40	60
Seguridad Social	9.280	14.060	23.340	40	60
Resto de Personal	6.585	10.000	16.585	40	60
MINETAD	971	1.176	2.147	45	55
MFO	3.031	1.865	4.896	62	38
MINHAFP	16.467	19.165	35.632	46	54
A.E.A.T.	11.777	13.352	25.129	47	53
Resto de Personal	4.690	5.813	10.503	45	55
MIR	20.036	12.466	32.502	62	38
Área Centros Penitenciarios	16.197	6.373	22.570	72	28
Resto de Personal	3.839	6.093	9.932	39	61
MJU	855	1.168	2.023	42	58
MPREYAT	4.311	4.827	9.138	47	53
Área Patrimonio	768	473	1.241	62	38
Resto de Personal	3.543	4.354	7.897	45	55
MSSSI	1.086	2.880	3.966	27	73
Seguridad Social	581	1.731	2.312	25	75
Resto de Personal	505	1.149	1.654	31	69
TOTAL	89.251	95.104	184.355	48	52

**Fuente: Boletín estadístico del RCP. Incluye DM y oopp de ellos dependientes, excluye Agencias Estatales y Entidades Públicas Empresariales. MDE: personal civil; MIR: No incluye FCSE; MPREYAT: incluye Administración Territorial.*

Es recomendable un análisis más detallado para identificar los desequilibrios existentes en grupos y cuerpos específicos, teniendo también en cuenta la variable edad, dado que puede haber diferencias entre nuevos ingresos y personal de mayor antigüedad) con el fin de poder realizar asesoramiento y diseño de acciones concretas por cuerpos o escalas, y en base al contexto propio de cada ministerio.

Durante el último año, la DGFP ha mantenido reuniones con la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal para el análisis de acciones a implementar para impulsar el cumplimiento de esta medida. Algunas de las acciones susceptibles de explorarse son: Favorecer la representación del sexo menos representado en determinados puestos, o dar medio punto al sexo que este menos representado. La Mesa de Movilidad es la competente para impulsar en los Ministerios y OOPP las acciones que se acuerden.

También conviene analizar e impulsar esta medida en conjunción con las medidas de acceso al empleo, dado que es clave tener en cuenta la segregación horizontal por estudios y laboral, tanto de hombres como de mujeres, para poder abordar desigualdades detectadas en la concurrencia a puestos convocados a concurso.

Por último recordar que, tal y como destacan los Ministerios respecto de esta medida, todos ellos aplican el principio de igualdad, mérito y capacidad en la concurrencia a los puestos convocados a concurso.

10. Lenguaje no sexista.

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

Desde 2016, todos los Ministerios han procedido progresivamente a modificar, en caso de ser necesario, las Relaciones de Puestos de Trabajo para eliminar el uso sexista en la denominación de algunos puestos. Con lo cual, en las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal funcionario los Departamentos Ministeriales y sus Organismos Públicos ya figura las denominaciones de los puestos de trabajo con una utilización de lenguaje no sexista. No obstante, la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral todavía no se ha modificado para incluir una denominación de puestos de trabajo basada en el uso de un lenguaje inclusivo.

Se recomienda, por tanto, avanzar en este sentido para que el cumplimiento de esta medida sea satisfactorio para todo el personal de la AGE.

Más allá de las relaciones de puestos de trabajo, se debe tener en consideración que el lenguaje, en cuanto construcción social, refleja y refuerza los sistemas de valores, pautas de conducta y roles distintos existentes entre mujeres y hombres. Es, además, un posible instrumento para el cambio, dado que además de nombrar la realidad, la interpreta y crea, a través de conceptos y palabras. En base a esto, y como recomendación en el marco de la AGE, se hace necesario fomentar e impulsar:

a) la formación en la materia del lenguaje y el uso de imágenes no sexistas, a todo el personal público, diferenciando entre sensibilización e información genérica y necesaria para todos los empleados y empleadas públicos; y formación específica para aquellos puestos con funciones de redacción, edición y elaboración de informes, textos, comunicación, diseño y mantenimiento de páginas web, contenido online, redes sociales, etc. para garantizar un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y la evitación de estereotipos y situaciones de discriminación indirecta.

b) el desarrollo de pautas y protocolos a aplicar en cada uno de estos contextos específicos (elaboración de textos e informes, administrativos o jurídicos; presentaciones en público; comunicación y relaciones públicas, edición web, redes sociales, etc.) con objeto de garantizar que se combinan de forma adecuada el carácter técnico de cualquier texto, los principios básicos de la oratoria y buena comunicación, con el uso de un lenguaje no sexista en el mismo, de imágenes no sexistas, y de expresiones o fórmulas libres de estereotipos o discriminación indirecta.

11. Inclusión de la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales.

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.	Ejecutada
---	------------------

Los artículos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales a los que se refiere esta medida son:

- Artículo 15, sobre los principios de la acción preventiva, apartado 1.d) sobre la adaptación del trabajo a la persona, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo sobre la salud. Implica tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas, como también lo serían la edad, o una especial sensibilidad, etc.
- Artículo 22, sobre la vigilancia de la salud, que garantiza la vigilancia periódica de estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- Artículo 25 sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por características personales o estado biológico conocido.
- Artículo 26 sobre la protección de la maternidad, tanto en el caso de empleadas embarazadas, parto reciente o lactancia natural realizando la evaluación de riesgos de, como la adaptación del puesto de trabajo

Para la aplicación de esta medida y la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, se deben también tener en consideración dos de las modificaciones de la LOIEMH:

- En su disposición adicional duodécima introduce el apartado 4 en el artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: «4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los

daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

- Además, la disposición adicional novena de esta ley modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud: «g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Desde la DGFP se ha informado a los Servicios de Prevención de los distintos Ministerios sobre la obligación de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. A continuación se resume la información recabada sobre su implementación en el conjunto de la AGE.

A fecha Junio de 2018 esta medida estaba ejecutada en el 83,3% de los DM y 70,3% de los 37 OOPP que han remitido información al respecto, lo que supone en conjunto, en el 73,5% de la AGE (Tabla 19).

Tabla 19. Número y porcentaje de Ministerios y Organismos Públicos que han tomado medidas para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

TOTAL		
	Nº de DM/OOPP en los que se han realizado acciones para integrar la perspectiva de género en relación con la PRL	% de DM/OOPP en los que se han realizado acciones para integrar la perspectiva de género en relación con la PRL
DM	10	83,3
OOPP	26	70,3
TOTAL AGE	36	73,5

*Cociente DM: 12 (MIR: N/I)

**Cociente OOPP: 37

En líneas generales, algunas de estas medidas han consistido en realizar evaluaciones de riesgos adicionales para la protección de la maternidad en el trabajo y se proponen las medidas preventivas que correspondan (mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, previsión de embarazo) con cambio de puesto de trabajo o cambio provisional de tareas. Se promueve la vigilancia de la salud con exámenes de salud en función del sexo (ginecológico y prostático). Se proponen equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y se llevan a cabo programas piloto de teletrabajo.

En el anexo 6 se incluye un resumen de las principales actuaciones llevadas a cabo en los diferentes Ministerios y OOPP para incluir la perspectiva de género en el cumplimiento de los artículos de PRL referidos en esta medida.

Por su parte, un 12,2% de la AGE reconoce haber tenido dificultades en la implementación de esta medidas, en concreto 3 DM (MAPAMA, MFO y MINETAD) y 3 OOPP (CH Tajo, INSSBT e INAP), lo que supone el 25% de los DM, y 11,5% de los OOPP que han facilitado información.

Tabla 20. Número y porcentaje de Ministerios y Organismos Públicos que han tenido dificultades para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

	TOTAL	
	Nº de DM/OOPP que refieren dificultades en la implementación de acciones para la integración de la perspectiva de género en relación con los referidos artículos en PRL	% de DM/OOPP que refieren dificultades en la implementación de acciones para la integración de la perspectiva de género en relación con los referidos artículos en PRL
DM	3	25,0
OOPP	3	8,1
TOTAL AGE	6	12,2

* OOPP: 37 han facilitado información en esta medida

Las principales dificultades a las que han hecho referencia los Ministerios y OOPP se recogen a continuación.

Tabla 21. Principales dificultades para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en la AGE.

		Principales obstáculos
MAPAMA		<ul style="list-style-type: none"> Dificultad en la recepción de la información sobre la existencia de estas situaciones Los trabajadores no indagan en la intranet
MFO		Todos los responsables se quejan de la ambigüedad de esos artículos que hace difícil su desarrollo.
MINETAD		<ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de los puestos por personal especialmente sensible no presenta incompatibilidades. Actualmente no existen criterios específicos que permitan realizar evaluaciones diferenciadas para trabajadores y trabajadoras (Valores límite de referencia diferenciados para hombres y mujeres para los riesgos higiénicos; la metodología del INSHT para riesgos psicosociales no valora la doble presencia, ni otros factores psicosociales desde la perspectiva de género, etc.)
MAPAMA	CH Tajo	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad en el cambio de puesto de trabajo Los EPI tienen que “adaptarse de manera personalizada”. Por motivos de contratación no se tienen en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador. Escasez de fabricantes del sector que ajusten a la morfología específica del cuerpo femenino y del cuerpo masculino fuera de la media, los EPI requeridos. Escasez de publicidad de los programas de teletrabajo.
MEYSS	INSSBT	Dificultad en obtener la información puntual de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia.
MINHAFP	INAP	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de las revisiones médicas y ginecológicas Existencia de recursos económicos. Necesidades del servicio que pueden condicionar la posibilidad de flexibilizar. Habilitar un espacio adecuado para este uso.

La inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales abarca los siguientes aspectos: a) la situación de embarazo y lactancia, especialmente; b) la segregación horizontal (de estudios y de sectores o áreas de trabajo); la segregación vertical, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres; d) La precariedad laboral (trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial); e) la división sexual entre trabajo remunerado y no remunerado, que sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente, con una doble jornada todavía para muchas empleadas públicas, hecho que puede tener efectos en su salud y vida laboral, y f) situaciones de especial riesgo por género, como es el acoso sexual o por razón de sexo.

Las situaciones mencionadas implican que hombres y mujeres estén expuestos a riesgos distintos, y desarrollan problemas de salud diferentes. Por ejemplo, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, con efectos a largo plazo normalmente, y de etiología multicausal; en el caso de los hombres, éstos se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad, y sufren más accidentes traumáticos.

Pueden darse diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debidos a factores ergonómicos. También afectan de manera desigual a empleados y empleadas públicas los distintos niveles de exposición a riesgos por segregación de tareas y por las condiciones de trabajo (diferencias en tiempo dedicado a distintas operaciones; utilización de equipos de trabajo y de protección). Incluso existe una diferente problemática derivada de la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, (p.e. roles sociales y cargas familiares), con repercusión en la promoción profesional.

Por tanto, la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales debe incluir necesariamente actuaciones como las que siguen:

a) la investigación de áreas relevantes para las empleadas públicas, no abordadas hasta ahora suficientemente, tanto de seguridad como de salud y de factores que influyen en la mujer, tanto relacionados con las diferencias biológicas o con la organización del trabajo, como con factores psicosociales, y las diferencias en la exposición a estrés, a situaciones de discriminación, o situaciones de acoso o violencia.

b) el no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen las mujeres; el eliminar las desigualdades, entendiendo que constituyen un factor de riesgo, y el evitar las prácticas sexistas.

c) el aumentar la participación de las empleadas públicas en las decisiones sobre salud laboral, garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación.

d) el garantizar que las medidas preventivas adoptadas son las adecuadas, cumpliendo con requisitos legales en prevención específicos para las mujeres, y dando formación en prevención con perspectiva de género.

Dicho esto, es recomendable facilitar a futuro en el conjunto de la AGE:

a) apoyo a líneas de investigación específicas, a recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, para detectar diferencias significativas y riesgos específicos.

a) formación específica al personal que trabaja en el campo de la PRL sobre la inclusión efectiva de la perspectiva de género, tanto para su sensibilización como para la aplicación práctica y efectiva.

b) elaboración, difusión de pautas y protocolos de actuación que guíen y faciliten el cumplimiento de esta medida, y de aspectos concretos (p.e. organización del trabajo, factores psicosociales, acoso sexual y por razón de sexo).

12. Criterios de conciliación en las bases de convocatoria de concursos.

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.	En Ejecución
---	---------------------

Si bien todavía no se han establecido criterios estandarizados de conciliación a incluir en las bases de convocatoria de concursos, esta medida está actualmente en proceso de ejecución. Desde la DGFP se está impulsando la homogenización de criterios y se está en contacto con la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal para una colaboración y coordinación en el tema para que sea finalmente la Mesa de Movilidad quien establezca definitivamente las mejoras en los criterios a incluir, dado que es quien tiene la competencia para implementar los criterios acordados,

Actualmente ya existen las pautas 10/40 (mínimo/máximo) fijadas en el RD 364/95 en el art. 44, que habla de la puntuación y de los conceptos puntuables.

Además es recomendable, tal y como han solicitado las Organizaciones Sindicales en el grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, que se realice un análisis más minucioso en la materia, que permita establecer criterios de conciliación adecuados y que garanticen una igualdad de trato y de oportunidades.

13. Base de perfiles profesionales de mujeres

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

El responsable de la ejecución de esta medida es el IMIO, en colaboración con la DGFP.

Actualmente, hay elaborada una plantilla y se estima que la versión definitiva e implementación se realice entre finales de 2018 y el primer trimestre de 2019. Se han mantenido diversas reuniones entre el IMIO y la SGRLL con el fin de revisar la propuesta de plantilla. El objetivo es que sea una BBDD funcional, adecuada a las necesidades de los departamentos de RRHH, con información útil a este respecto, ya que el fin último y alcance real de la medida depende la consulta y uso que de ella hagan los responsables de RRHH.

La implicación de los responsables de RRHH en el diseño de la BBDD debe ser un elemento clave a considerar, además de la difusión de la BBDD entre las diferentes unidades de personal. Se recomienda, por ello, invitar a los responsables de RRHH de los diferentes Departamentos Ministeriales al grupo de trabajo para la presentación de la Base de Datos de Perfiles Profesionales definitiva, no sólo para que conozcan sobre la misma, sino para que también tengan oportunidad de dar retroalimentación, y plantear sugerencias e iniciativas para fomentar la difusión y utilización de la base de datos con el fin de facilitar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado.

14. Estudio sobre el acceso al empleo público y trayectoria profesional.

14.- Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales.	En Ejecución
--	---------------------

Esta medida es responsabilidad del IMIO, en colaboración con la DGFP a través de la SGRRL. El IMIO ha realizado un borrador del diseño de plantilla para la recogida de información en relación con el objetivo de estudio planteado en la medida. Dicho estudio, que también abarca el objetivo de la medida 40, está centrado en identificar no solamente patrones en el acceso al empleo de los efectivos de la AGE, sino también en mostrar los factores más significativos relacionados con el techo de cristal y los obstáculos o dificultades que pudieran existir en la trayectoria y promoción profesional de las mujeres que son empleadas públicas. Se han mantenido hasta junio de 2018 varias reuniones con la SGRRL Para avanzar en el estudio, cuyos resultados se prevé estén para el primer trimestre de 2019.

II. Medidas específicas

E.3. Valoración de cursos de igualdad en puestos relacionados en MPREYAT

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	Ejecutada
---	------------------

En 2016, al igual que en la convocatoria del concurso convocado en 2015 la formación en igualdad se incluye como mérito en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones se consideren directamente relacionados con esta materia. Para más información, consultar medida 7.

E.4. Promoción de cursos en oficios y mantenimiento para empleadas pública en O.P. Patrimonio Nacional

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	Ejecutada
---	------------------

<i>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</i>	
--	--

Desde el departamento de RRHH se ha promovido la participación de las empleadas pertenecientes a colectivos en los que están menos representadas en cursos de oficios y mantenimiento, si bien es cierto que motivos tanto personales como profesionales han dificultado un mayor grado de participación de mujeres.

E.5. Participación de expertas del IAC en organizaciones nacionales e internacionales

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

La Comisión de Igualdad del IAC está en contacto con la unidad responsable de investigación para promover la participación de científicas y tecnólogas cuando se reciban las propuestas oportunas por parte de organizaciones y comités nacionales e internacionales, así como para recabar los datos correspondientes. El plan de igualdad del IAC fue aprobado a mediados de 2016 y esta medida no está del todo implantada. Se está trabajando en recabar la información sobre los canales por los cuales llegan solicitudes de personas expertas.

E.6. Diagnóstico de situación de investigadoras del IAC y de dificultades en su carrera profesional en el IAC

<i>E.6</i> <i>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</i>	Ejecutada
---	------------------

La Comisión de Igualdad del IAC ha elaborado el “Informe de diagnóstico de igualdad 2010-2014” anexo al II Plan de Igualdad del IAC, que cuenta con datos desagregados por sexo respecto a la carrera científica de su personal. A los datos cuantitativos actualizados se ha añadido información cualitativa recabada en un diagnóstico más completo sobre la carrera científica de las investigadoras y tecnólogas en el IAC, realizado en el marco del Proyecto GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area). Los resultados del diagnóstico cualitativo se han presentado en el Gender in Physics Day organizado por el IAC. Fruto de este diagnóstico, se han propuesto unos ámbitos de actuación en igualdad de género en ciencia para la institución. El material de las entrevistas se ha empleado también en la formación impartida al profesorado de física de la isla de Tenerife en septiembre de 2017 sobre mujeres, género y ciencia.

En noviembre de 2017 la Comisión de Igualdad ha tenido a su disposición un resumen relativo a los factores de éxito en la carrera científica, así como las barreras y obstáculos comunes a hombres y mujeres, y las específicas que encuentran las científicas. A finales de 2017 se han

actualizado los datos cuantitativos desagregados por sexo, tipo de contrato, segregación vertical y comités y comisiones.

E.7. Mayor reclutamiento femenino para liderar investigaciones y medidas para frenar los efectos negativos de la conciliación en la carrera profesional de las investigadoras en el ISCIII

<p>E.7 El 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 e hijas y/o personas dependientes.</p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

En el proceso de incorporación de las candidatas en las actuaciones de RRHH, se autorizan prórrogas de incorporación para atender ajustes en la carrera profesional motivados por maternidades, cuidado de hijos o hijas y/o personas dependientes.

E.8. Incorporación de dimensión de género en convocatoria de ayudas de financiación y criterios de evaluación de proyectos en el ISCIII

<p>E.8 El 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 periodos de maternidad, cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.</p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

Estos criterios han sido incorporados en supuestos tradicionales de interrupción del cómputo de plazos para obtención de titulaciones por las que concurren así como aumento de los años de publicaciones en casos de maternidad o paternidad. En esta convocatoria, además, se amplían los tiempos de consideración de las citadas interrupciones, estandarizando todas las ampliaciones a un año completo y no al tiempo correspondiente de la interrupción.

E.9. Paridad en comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la Acción Estratégica en Salud del ISCIII

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	-------------------------

En las normas para el nombramiento de evaluadores aparece contemplada esta cuestión que el ISCIII atiende garantizando la representación adecuada y equilibrada de expertos atendiendo, entre otros aspectos a la igualdad de género.

E.10. Realización de proyectos de investigación sobre igualdad en el ámbito laboral por el IEF

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.	Ejecutada
--	------------------

A Junio de 2018 no se habían finalizado todavía ningún proyecto de investigación en esta materia. No obstante, existía varios proyectos a punto de concluir, relacionados con la materia:

1) Inversión extranjera y políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino: La investigación pretende analizar el Impacto de la inversión extranjera directa sobre la entrada de las mujeres en el mercado laboral, el fomento de la actividad empresarial de las mujeres y el efecto que tiene la creación de actividades empresariales y políticas públicas sobre el crecimiento económico territorial. En fase de evaluación en el orden del día de la próxima Comisión.

2) Atención a la dependencia en España. Evaluación del actual sistema y estudio de viabilidad de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos: El estudio pretende analizar la viabilidad y cuantificar el coste de provisión y los principales impactos económico y sociales de un sistema de atención a la dependencia universal público y suficiente para suplir la falta de autonomía y garantizar una vida digna a todas las personas dependientes. Entre sus ejes de trabajo se realiza un análisis del impacto de tal modelo en la generación de empleo de calidad y su contribución a la equidad de género

(recuérdese que la mayoría de este empleo se realiza por mujeres).

A septiembre de 2018 esta investigación estaba concluida y pendiente de publicación.

3) El impacto del sobre endeudamiento de las familias en el bienestar de jóvenes, mujeres y hogares con niños: El trabajo de investigación tiene como objetivo principal investigar los efectos sobre el bienestar subjetivo de la composición de activos y pasivos de las familias españolas y de sus niveles de endeudamiento diferenciando tres colectivos vulnerables: jóvenes, hogares con niños y mujeres. Hay evidencias empíricas de que la recesión económica ha afectado en mayor medida a hogares jóvenes, a familias mono parentales con menores y a mujeres, disminuyendo drásticamente su capacidad de mantener la carga de las deudas contraídas en el pasado. Investigación concluida, evaluada y conforme en Julio de 2018. Pendiente de decisión de publicación por el IEF.

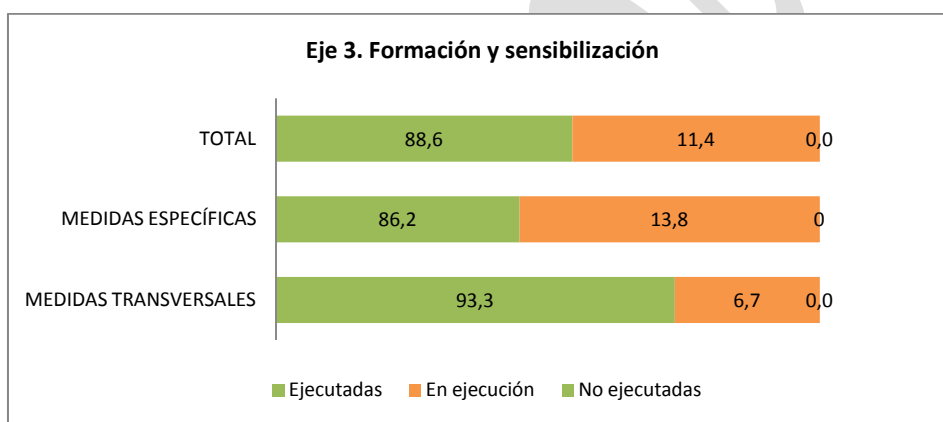
EJE 3. Formación, Información y Sensibilización.

Esta línea de actuación implica el cumplimiento del mandato legal (artículo 51 c), artículo 60 y artículo 61 de la LOIEMH) de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario también 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.

El objetivo de este eje es “Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”. Está formado por 15 medidas transversales y 29 medidas específicas, responsabilidad de diferentes Ministerios u Organismos Públicos.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 18. Grado de ejecución de las medidas del eje 3 en porcentajes



I. Medidas transversales

15. Cursos en materia de RRHH de más de 20 horas debe incluir módulos de Igualdad y de violencia de género

15. Se incluirá un módulo 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

Ejecutada

Desde 2016 la AGE ha realizado 245 acciones formativas en materia de RRHH, 101 de las cuales se han realizado por 9 de los 13 DM (MAEC, MAPAMA, MDE, MECD, MEYSS, MFO, MINECO, MIR y MSSSI), y 144 son acciones formativas realizadas a cargo de 10 OOPP (Biblioteca Nacional Española, MINCARS, INSSBT, ISN, SEPE, INE, MUFACE, CAPN, AEMPS, INGESA) –el INAP no ha facilitado información cuantitativa en relación con el cumplimiento de esta medida si bien, de la información aportada para la medida 22 y de la información cualitativa de la que se dispone se puede confirmar su compromiso con esta medida - (Tabla 22).

Si bien se desconoce con exactitud cuántos de los cursos mencionados superan las 20 horas de duración, la información proporcionada muestra que en el 33,9% de los cursos realizados en materia de recursos humanos en la AGE se ha incluido un módulo de igualdad, y en el 26,5% un módulo u horas formativas específicas para violencia de género. En los DM los porcentajes son de 23,8% cursos de RRHH que incluyen módulo de igualdad, y 7,9% de cursos de RRHH con

módulo u horas sobre violencia de género. En los OOPP, el 41% de este tipo de cursos incluye formación en igualdad y el 39,6% formación en violencia de género.

Tabla 22. Número y porcentaje de acciones formativas que incluyen módulo de igualdad y/o de violencia de género desde 2016 en la AGE

TOTAL desde 2016									
	Nº de acciones formativas en materia de recursos humanos realizadas desde 2016			Nº de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad			% de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad		
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online
DM	101	88	13	24	18	4	23,8	75,0	16,7
OOPP	144	111	33	59	52	6	41,0	88,1	10,2
TOTAL AGE	245	199	46	83	70	10	33,9	84,3	12,0
	Nº de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género			% de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género			Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de acciones formativas realizados en el referido año		
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online			
DM	8	6	2	7,9	75,0	25,0	911		
OOPP	57	51	6	39,6	89,5	10,5	372		
TOTAL AGE	65	57	8	26,5	87,7	12,3	1283		

* DM:13

** 38 OOPP han proporcionado información en relación con esta medida (INAP:N/I)

El 26,3% de los Ministerios y OOPP de la AGE han incluido formación en igualdad en más del 75% de las acciones formativas en materia de RRHH que han realizado desde 2016, y el 21% en el caso de cursos de RRHH con formación en violencia de género (Tabla 23). Conviene recordar que no se ha distinguido si estos cursos tenían una duración superior a 20 horas o no, por lo que los datos no son exactos respecto del grado de cumplimiento de la medida.

Tabla 23. Distribución de DM y OOPP de acuerdo al porcentaje de cursos de RRHH que han incluido módulos de igualdad y/o violencia de género desde 2016

	Cursos de RRHH con Módulo igualdad							
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM	3	2	1	3	33,3	22,2	11,1	33,3
OOPP	2	0	1	7	20,0	0,0	10,0	70,0
TOTAL AGE	5	2	2	10	26,3	10,5	10,5	52,6

Cursos de RRHH con Módulo de violencia de género								
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM	2	1	0	6	22,2	11,1	0	66,7
OOPP	2	0	1	7	20,0	0,0	10,0	70,0
TOTAL AGE	4	1	3	13	21,1	5,3	5,3	68,4

* Cociente DM: 9 (4 DM no han realizado acciones formativas en RRHH desde 2016)

** Cociente OOPP: 10 (Resto: 22 no han realizado cursos en RRHH, 6 N/A)

Entre los DM destacan el MAEC, MDE y MFO, que han incluido formación en igualdad en todos los cursos realizados en material de RRHH desde 2016, un total de 2, 1 y 4 acciones formativas respectivamente (Tabla 24). Formación en violencia de género se incluyó en el curso realizado por MDE y en 3 de las 4 formaciones realizadas por MFO (Tabla 24).

Tabla 24. Número y porcentaje de acciones formativas en RRHH que incluyen módulo de igualdad y/o de violencia de género en cada Departamento Ministerial desde 2016

	Nº de acciones formativas en materia de recursos humanos realizadas desde 2016			Nº de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad			% de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad		
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online
MAEC	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0
MAPAMA	1	0	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
MDE	1	1	0	1	1	0	100,0	100,0	0,0
MECD	31	30	1	8	8	0	25,8	100,0	0,0
MEYSS	9	9	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
MFO	4	4	0	4	4	0	100,0	100,0	0,0
MINECO	47	38	9	6	2	2	12,8	33,3	33,3
MIR	2	2	0	1	1	0	50,0	100,0	0,0
MSSSI	4	4	0	2	2	0	50,0	100,0	0,0
TOTAL	101	88	13	24	18	4	23,8	75,0	16,7
	Nº de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género			% de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género					
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online			
MAEC	0	0	0	0,0					

MAPAMA	0	0	0	0,0		
MDE	1	1	0	100,0	100,0	0,0
MECD	2	2	0	6,5	100,0	0,0
MEYSS	0	0	0	0,0		
MFO	3	1	2	75,0	33,3	66,7
MINECO	0	0	0	0,0		
MIR	0	0	0	0,0		
MSSSI	2	2	0	50,0	100,0	0,0
TOTAL	8	6	2	7,9	75,0	25,0

*MINETAD, MIHAF, MJU y MPREYAT no han realizado cursos en materia de RRHH desde 2016

En el caso de los OOPP, los Organismos con mayor número de cursos en RRHH son el SEPE y MUFACE, con 46 y 24 acciones formativas respectivamente (Tabla 25). Las situaciones en el grado de cumplimiento de la medida 15 entre estos organismos, muestra los contrastes que en ocasiones pueden darse en la AGE. Mientras que el SEPE ha incluido formación en igualdad y violencia de género en todos sus cursos, MUFACE no ha incluido formación en igualdad o violencia de género en ninguno de ellos. Sería importante conocer si estos cursos han superado o no las 20 horas de duración, antes de concluir sobre el grado de cumplimiento de la medida a revisión.

Tabla 25. Número y porcentaje de acciones formativas en RRHH que incluyen módulo de igualdad y/o de violencia de género en Organismos Públicos desde 2016

		Cursos de RRHH con Módulo igualdad (**)								
		Nº de acciones formativas en materia de recursos humanos realizadas desde 2016			Nº de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad			% de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad		
		Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	9	8	1	3	3	0	33,3	100,0	0,0
MEYSS	INSSBT	11	11	0	2	1	0	18,2	50,0	0,0
MEYSS	SEPE	46	46	0	46	46	0	100,0	100,0	0,0
MINECO	INE	6	0	6	6	0	6	100,0	0,0	100,0
MPREYAT	CAPN	13	13	0	2	2	0	15,4	100,0	0,0
TOTAL	TOTAL	144 (*)	111	33	59	52	6	41,0	88,1	10,2
					Nº de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género			% de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género		

		Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	3	3	0	33,3	100,0	0,0
MEYSS	INSSBT	0	0	0	0,0	0	0
MEYSS	SEPE	46	46	0	100,0	100,0	0
MINECO	INE	6	0	6	100,0	0	100,0
MPREYAT	CAPN	2	2	0	15,4	100,0	0
TOTAL	TOTAL	57	51	6	39,6	89,5	10,5

* 144 cursos en RRHH incluye los realizados por 10 OOPP (además de los indicados en la tabla, por MINCARS, ISM, MUFACE, AEMPS, e INGESA que no se incluyen en la tabla por no incluir módulos de igualdad o violencia de género.

**No se han recibido datos del INAP respecto de esta medida

Información detallada de las fichas abiertas de seguimiento del II Plan refleja que el INAP ha realizado cursos de más de 20 h, que incluyen una unidad de "Políticas de igualdad" o "Sensibilización e igualdad" o "Lenguaje no sexista", esta última unidad en cursos que no son de RRHH, como es el curso sobre "Elaboración de documentos administrativos". Además, DM/OOPP que incluyen módulo de igualdad en cursos de más de 20 horas lectivas son: MFO, MINETAD, MECD, MDE, CSIC (aunque las acciones formativas han sido inferior a 20h), AEBOE, INE, e INSS. Los DM y OOPP que no realizan cursos superiores a 20 horas lectivas son: MAEC, MAPAMA, MJU, MPREYAT, MINHAP, OEPM, TURESPAÑA, INIA (aunque las acciones formativas han sido inferiores a 20 horas), AEVAL e IAC.

Buenas prácticas:

Se han identificado diversas buenas prácticas implementadas dentro de la AGE en relación con la inclusión de formación en igualdad y/o violencia de género, más allá de lo requerido por esta medida.

El Ministerio de Fomento incluye un módulo en materia de igualdad no sólo en los cursos de más de 20 horas, sino también en los de 20 horas, lo que aumenta enormemente el número de personas que lo reciben.

El ISM, dependiente del MEYSS, dentro del curso denominado "Técnicas de Comunicación y Expresión escrita en la Administración", de 20 horas, ha incluido el módulo "uso del lenguaje no sexista en la Administración". También se trabaja el tema de la igualdad de trato y utilización de un lenguaje inclusivo en el curso "Atención al ciudadano y calidad del servicio".

Por su parte, MINECO ha incluido un módulo de igualdad de una hora de duración en el Curso Básico Prevención de Riesgos Laborales (30 horas). Además, en 2017 se han llevado a cabo los cursos de "desarrollo del talento" y "liderazgo y gestión de personas y equipos" en los que se incluían referencias claras a la igualdad de género a lo largo de toda la actividad.

En esta línea, el MINETAD, por ejemplo, también incluye formación en igualdad en su Programa de Desarrollo Ejecutivo.

16. Cursos de igualdad y violencia de género

<p>16. <i>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</i></p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

La información en relación con el grado de cumplimiento de esta medida es similar a la incluida más adelante para la medida 19, referida a la inclusión de acciones formativas en materia de igualdad y violencia de género en los planes de formación de los diferentes DM y OOPP de la AGE, por lo que para datos y porcentajes se ruega consultar la medida 19.

A partir de los datos aportados en las fichas periódicas de seguimiento del II Plan de Igualdad, en relación con esta medida, cabe añadir:

El INAP ha planificado diversas actividades, tanto presenciales como online, desde 2016 en materia de igualdad y sobre violencia de género. Entre las presenciales, destacan: Curso “lenguaje administrativo”; Elaboración de documentos administrativos; violencia de género, discapacidad e inmigración; invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas; y el programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas. Además, imparten el curso online de “Igualdad de género”.

Por su parte, algunos de los DM y OOPP que informan haber llevado a cabo acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tanto presenciales como online, son: MAEC, MAPAMA, MECD, MEYSS, MINECO, MINHAFP, MINETAD, MDE, MFO, MIR, MJU, MPRYAT; ANECA; BNE; CSD; INE; OEPM, MNCARS; INSS, GISS, INSHT; y SEPE.

Como ejemplos, el MFO ha realizado 2 ediciones online del curso “Igualdad de género”; el MECD viene realizando anualmente algunas formaciones en igualdad como son el Curso “Sensibilizando en igualdad y prevención de violencia de género” o el Curso sobre “Protocolo sobre el acoso laboral en MECD”, además de incluir un Módulo sobre Lenguaje no sexista en el curso de “Técnicas de Comunicación Escrita”, y un módulo sobre Presupuestos públicos con enfoque de género en el curso de “Elaboración, ejecución y control del presupuesto”. El MJU también realiza cursos anuales en materias de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, y acoso sexual y por razón de sexo. Y MPREYAT también ha realizado Jornadas sobre Igualdad de forma anual.

Por su parte, el ISM, dependiente del MEYSS en 2017 ha impartido el Curso POLITICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN entre el 23 y el 26 de mayo, y entre los meses de marzo y junio, el Curso de Formación para Asesores Confidenciales del Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, con 120 horas de duración.

El IMIO ha realizado también diversos Cursos de Igualdad presenciales o virtuales, tanto en 2016 como en 2017, normalmente de 20 horas de duración en la modalidad presencial y de 65 horas en la modalidad virtual. Han estado dirigidos, por ejemplo, a la Biblioteca Nacional; a Patrimonio, al SEPE, al Museo Reina Sofía, a la Agencia Tributaria, al INTA o al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Además, han realizado varios cursos para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como una Jornada sobre Igualdad de 5 horas de duración en el Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, en 2017.

Por último, destacar que desde la DGFP se brinda colaboración y apoyo a todos los Departamentos Ministeriales (y sus OOPP dependientes) para la realización de cursos y jornadas dirigidos al personal de la AGE para la sensibilización, información y formación en materia de igualdad, especialmente en relación con el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE y las materias tratadas en sus diferentes ejes; sobre conciliación y corresponsabilidad; y sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, se colabora con el INAP en la impartición de los módulos de igualdad incluidos en los programas de los cursos selectivos del personal de nuevo ingreso en la AGE.

Además de la colaboración en los cursos y jornadas de los Ministerios y OOPP de ellos dependientes, y los módulos de igualdad de los cursos selectivos que organiza el INAP, desde la DGFP se vienen organizando de forma regular cursos y jornadas para el personal de todos los Ministerios y OOPP de ellos dependientes. En concreto:

- 2014: Dos ediciones de curso de Conciliación.
- 2015: Curso sobre Conciliación y Jornada sobre Igualdad en la AGE, donde se presentó el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE.
- 2016: Jornada interadministrativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad.
- 2017: Se realizó una Jornada sobre Igualdad en la AGE
- 2018: Se han propuesto 5 acciones formativas (Cursos básico y avanzado sobre Igualdad en la AGE dirigido a responsables de personal y unidades de igualdad; curso de formación en igualdad para personal directivo; y dos jornadas sobre igualdad) a realizar entre septiembre y diciembre de 2018.

17. Valoración de promotores cuyos planes incluyen acciones en igualdad en la Comisión Paritaria de Formación.

17. <i>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.</i>	Ejecutada
---	------------------

El INAP, como órgano gestor del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP) impulsa esta medida en las reuniones de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la Administración General del Estado. En reuniones mantenidas con el INAP

se ha valorado la posibilidad de considerar como criterio objetivo de valoración en la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE la inclusión de acciones formativas y de sensibilización en igualdad y violencia de género en los planes de formación de los promotores. Dicha iniciativa será objeto de estudio en próximas reuniones de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la AGE.

18. Jornadas interdepartamentales en materia de igualdad

18. <i>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.</i>	Ejecutada
--	------------------

La SEAP ha realizado Jornadas interadministrativas en materia de igualdad todos los años, en colaboración con la SESSI del MSSSI.

- En 2015, la Jornada Interadministrativa, realizada en noviembre, tuvo como objeto la presentación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE.
- En 2016, se realizó una Jornada conjunta interministerial (Responsabilidad Social, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad) en diciembre de 2016 en la sede del INAP.
- En 2017, la Jornada tuvo lugar en noviembre, bajo el título “Jornada Interadministrativa de Igualdad”.

En Noviembre de 2018 se celebrará la jornada interadministrativa anual sobre los Planes de Igualdad en las AAPP, para presentar el presente informe final de seguimiento del II Plan.

19. Inclusión de materias de igualdad y violencia de género en planes de formación.

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

Desde 2016 los DM y OOPP de la AGE han realizado un total de 322 acciones formativas³ específicas sobre igualdad o violencia de género, que en duración han supuesto un total de 3.217 horas impartidas en formación al personal de la AGE entre ambas materias. 202 de las acciones formativas realizadas ha versado sobre igualdad y 120 sobre violencia de género (Tabla 26). El 79% de esta formación se la realizado de manera presencial y un 19% online (para el 2% de las formaciones no se ha aportado información sobre modalidad). Algo más del 50% de los

³ A Octubre de 2018 el MECD han aportado nueva información sobre acciones formativas adicionales en materia de igualdad y violencia de género realizadas desde 2016, dicha información se ha incluido en el presente informe de forma cualitativa en la medida 16, aunque no se haya incluido en el análisis de datos realizado para la medida 19.

cursos se han impartido por los DM (171 cursos), y 151 cursos restantes se han realizado por un total de 24 OOPP.

Tabla 26. Número y porcentaje de acciones formativas específicas sobre igualdad y/o violencia de género incluidas en planes de formación desde 2016 en la AGE

TOTAL desde 2016										
	Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad o violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016			Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad incluidas en el plan de formación desde 2016			Nº de acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016			Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto del plan de formación desde 2016
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	
DM	171	138 (80,7%)	33 (19,3%)	117	92 (78,6%)	25 (21,4%)	54	46 (85,2%)	8 (14,8%)	1492
OOPP (**)	151	116 (76,8%)	28 (18,5%)	85	59 (70,2%)	21(25%)	66	57 (86,4%)	7 (10,6%)	1725
TOTAL AGE	322	254 (79%)	61 (19%)	202	151 (75%)	46 (23%)	120	103 (86%)	14 (12%)	3217

*42 OOPP han proporcionado información en relación con esta medida

**AEBOE ha realizado 5 cursos sobre igualdad y 2 sobre violencia de género, N/I sobre la modalidad

Un total de 13 Ministerios y 23 OOPP han incluido en sus planes de formación acciones específicas en materia de igualdad, lo que equivale al 65,5% del conjunto de la AGE, que imparten un total de 202 cursos y jornadas en materia de igualdad. Formación específica en materia de violencia de género se incluye en un 41,8% de los DM/OOPP de la AGE, siendo por tanto, 23 DM/OOPP los responsables de la realización de 120 formaciones en esta materia desde 2016 (Tabla 27).

Todos los Departamentos Ministeriales han incluido en sus planes de formación acciones formativas en materia de igualdad y el 69,2% ha incluido también acciones formativas específicas sobre violencia de género (Tabla 27).

En el caso de los OOPP, el grado de consecución de esta medida por Organismo ha sido menor, un 54,8% para acciones sobre igualdad, y un 33,3% para formación sobre violencia de género. Se debe tener en cuenta que algunos OOPP no cuentan con presupuesto para implementar un plan de formación propio y se acogen al plan de su Ministerio, y en otras ocasiones, el número de participantes en determinadas formaciones no es suficiente, por lo que está justificado diseñar formación específica en algunas materias pudiendo realizarse en el INAP o en el DM correspondiente.

Tabla 26. Número y porcentaje de DM/OOPP que han incluido acciones formativas sobre igualdad y/o violencia de género en planes de formación desde 2016 en la AGE

TOTAL desde 2016			
Nº de DM/OOPP con acciones formativas de carácter específico sobre igualdad de género incluidas en el plan de formación desde 2016	% de DM/OOPP con acciones formativas de carácter específico sobre igualdad de género incluidas en el plan de formación desde 2016	Nº de DM/OOPP con acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016	% de DM/OOPP con acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016

DM	13	100,0	9	69,2
OOPP	23	54,8	14	33,3
TOTAL AGE	36	65,5	23	41,8

*42 OOPP han proporcionado información en relación con esta medida

Se aprecia un incremento progresivo en la inclusión de acciones específicas en materia de igualdad en los planes de formación en el conjunto de la AGE (de 61 en todo 2016 a 65 cursos a junio de 2018), y por separado tanto en los DM como en los OOPP (40 en 2016 y 36 en seis meses de 2018 para los DM; y de 21 cursos en 2016 a 29 cursos en la mitad del 2018) (Figura 19).

Sin embargo, la inclusión de acciones específicas en materia de violencia de género en los planes de formación ha tenido una progresión más lenta (Figura 19). Mientras que se mantiene la progresión para el conjunto de la AGE (36 cursos a junio de 2018 respecto de los 30 realizados en el 2016), ésta se debe principalmente al incremento de cursos en esta materia en los OOPP, que han pasado de 16 acciones en 2016 a 23 en los seis meses de 2018, ya que en los DM se han realizado únicamente 11 formaciones a Junio de 2018, mientras que en 2016 se realizaron 20 y en 2017, 23, por lo que hay una tendencia a la estabilidad.

Figura 19. Evolución anual en el número de acciones formativas sobre igualdad incluidas en los planes de formación de la AGE

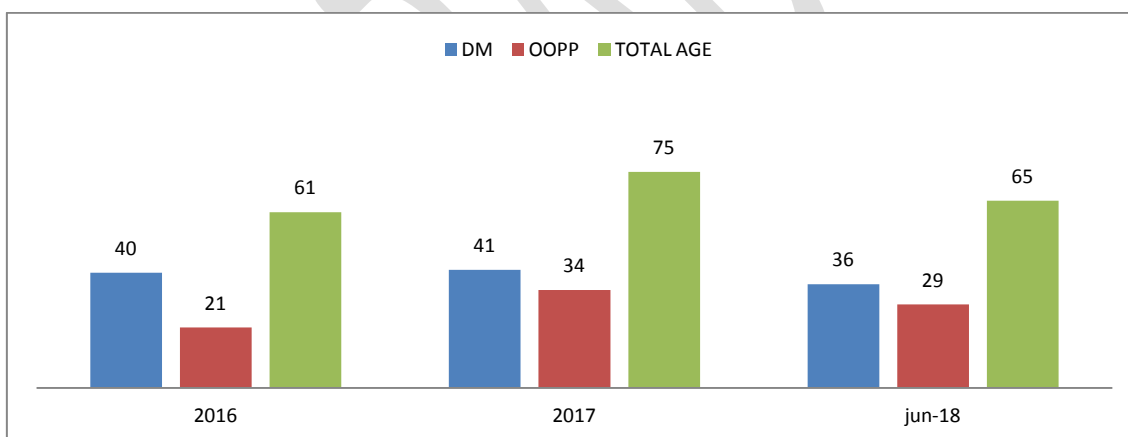
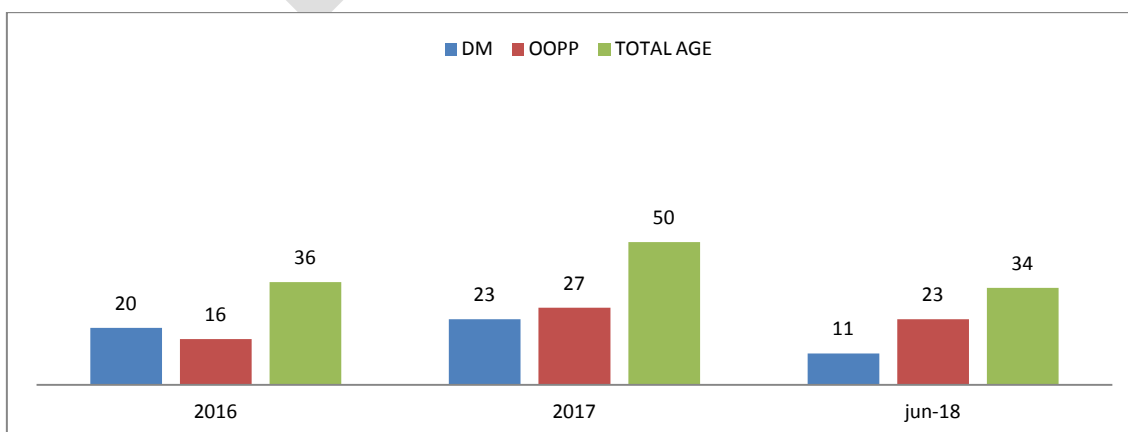


Figura 20. Evolución anual del número de acciones formativas sobre violencia de género incluidas en los planes de formación de la AGE



En los últimos tres años se ha incluido formación en violencia de género en al menos uno de los planes de formación de 9 DM, quedando pendiente su inclusión como formación específica en el MAEC, MDE y MINHAFP (Tabla 28). No obstante, es importante señalar que en algunas formaciones en igualdad, como los cursos básico y avanzado en la materia que se van a impartir por la DGFP en Octubre 2018 para todos los DM, se incluyen 5 horas específicas en cada curso, dedicadas a violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso del MSSSI conviene destacar que el IMIO ha realizado diversos cursos de formación, ya señalados en la medida 16, si bien no se han incluido en la tabla 28, dado que estos cursos se han dirigido a otros Ministerios u OOPP, y por tanto, se han contabilizado en estos. No obstante, la lista detallada de dichos cursos se incluye en la medida 23.

Tabla 28. Número y porcentaje de acciones formativas específicas en igualdad o violencia de género en los planes de formación de cada Departamento Ministerial desde 2016

	TOTAL desde 2016						Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto del plan de formación desde 2016
	Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad incluidas en el plan de formación desde 2016			Nº de acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016			
	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	
MAEC	2	0	2	0	0	0	40
MAPAMA	39	36	3	36	36	0	300
MDE	15	15	0	0	0	0	340
MECD	8	8	0	2	2	0	84
MEYSS	7	5	2	3	1	2	160
MFO	4	0	4	4	0	4	60
MINECO	6	2	4	2	2	0	121
MINETAD	1	0	1	2	0	2	30
MINHAFP	11	8	3	0	0	0	60
MIR	3	0	3	1	1	0	75
MJU	12	12	0	2	2	0	100
MPREYAT	7	4	3	0	0	0	82
MSSSI	2	2	0	2	2	0	40
TOTAL DM	117	92 (78,6%)	25 (21,4%)	54	46 (85,2%)	8 (14,8%)	1492

Del total de 85 acciones formativas impartidas por los OOPP desde 2016 en materia de igualdad en el marco de sus planes de formación, casi un 20% se ha realizado por el INSS (16 cursos), seguido del Centro de Estudios Jurídicos, que ha realizado 9 formaciones en materia de igualdad. El CEJ ha realizado además el 43,2% de los cursos formativos en violencia de género,

de un total de 67 formaciones realizadas por los OOPP desde 2016, seguido del SEPE, con 8 cursos en la misma materia (Tabla 29). En total, los OOPP han dedicado 1725 horas a formación en igualdad y violencia de género para su personal.

Tabla 29. Número y porcentaje de acciones formativas específicas en igualdad o violencia de género en los planes de formación de Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL						Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto del plan de formación desde 2016
		Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad incluidas en el plan de formación desde 2016			Nº de acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación desde 2016			
		Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	
MAEC	AECID	3	1	3	1	0	0	70
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	3	3	0	3	3	0	60
MECD	MNCARS	6	6	0	6	6	0	180
MECD	O.A. ANECA	2	2	0	0	0	0	20
MEYSS	FOGASA	2	0	2	0	0	0	15
MEYSS	GISS	3	3	0	3	3	0	60
MEYSS	INSS	16	14	2	0	0	0	0
MEYSS	INSSBT	2	2	0	0	0	0	30
MEYSS	ISM	4	4	0	4	4	0	250
MEYSS	SEPE	8	6	2	8	6	2	150
MEYSS	TGSS	2	2	0	0	0	0	20
MFO	AESA	1	1	0	2	2	0	N/I
MINECO	CNMC	1	0	1	0	0	0	15
MINHAFP	IEF	0	0	0	1	1	0	6
MINECO	INE	4	0	3	0	0	0	360
MINHAFP	AEAT	4	1	3	0	0	0	32
MINHAFP	INAP	2	1	1	4	1	3	165
MINHAFP	MUFACE	1	0	1	1	0	1	60
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	1	1	0	1	1	0	24

MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	1	1	0	0	0	0	15
MJU	CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	9	8	1	29	28	1	38
MPREYAT	AEBOE	5	0	0	2	0	0	55
MPREYAT	CAPN	2	2	0	2	2	0	40
MSSSI	IMSERSO	3	1	2	0	0	0	60
TOTAL OOPP		85	59	21	67	57	7	1725,0

*42 OOPP han proporcionado información en relación con esta medida

20. Formación para acceso a puestos predirectivo y directivo. Reserva de plazas

<p>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.</p>	Ejecutada
---	------------------

En total en la AGE desde 2016, se ha realizado 168 acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos (44 en los DM y 124 entre el INAP y el ISM), con una participación de 4.156 empleadas y empleados públicos, de los cuales 2.339 han sido mujeres y 1.817 hombres, lo que equivale a una participación de un 56,3% de mujeres y un 43,7% de hombres en el total de cursos realizados (Tabla 30). Por otro lado, en un total de 298 acciones formativas de las impartidas en el conjunto de la AGE se hace la reserva de plaza de al menos un 40% a las empleadas públicas que reúnen los requisitos para la formación, lo que corresponde a 180 cursos en los DM y 118 cursos en los OOPP (Tabla 30).

Tabla 30. Número de acciones formativas con reserva 50-50; número de cursos para acceso a puestos directivos/predirectivos y número y porcentaje de participantes por sexo desde 2016 en la AGE

	TOTAL						
	Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos	Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas desde 2016	Nº de participantes			% de participantes	
			Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
DM	180	44	571	247	324	43,3	56,7
OOPP	118	124	3585	1570	2015	43,8	56,2

TOTAL AGE	298	168	4156	1817	2339	43,7	56,3
-----------	-----	-----	------	------	------	------	------

*OOPP: INAP e ISM

El 46,2% de los DM (6 de 13 DM) han realizado acciones formativas específicas para puestos predirectivos y directivos. Entre los 6 DM (MAEC, MECD, MFO, MINECO, MINETAD y MJU) se ha impartido el 26,2% del total de acciones formativas para pre puestos predirectivos y directivos en la AGE (Tabla 31). En el caso de los OOPP, la formación se ha impartido principalmente por dos Organismos, el INAP y el ISM, que han realizado, entre ambos, el 73,8% de los cursos impartidos en la AGE en relación con esta medida (Tabla 31).

Tabla 31. Número y porcentaje de DM/OOPP que han realizado acciones formativas para acceso a puestos predirectivos/directivos desde 2016

	TOTAL	
	Nº de DM/OOPP con acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas desde 2016	% de DM/OOPP con acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas desde 2016
DM	6	46,2
OOPP	2	5,4
TOTAL AGE	8	16,0

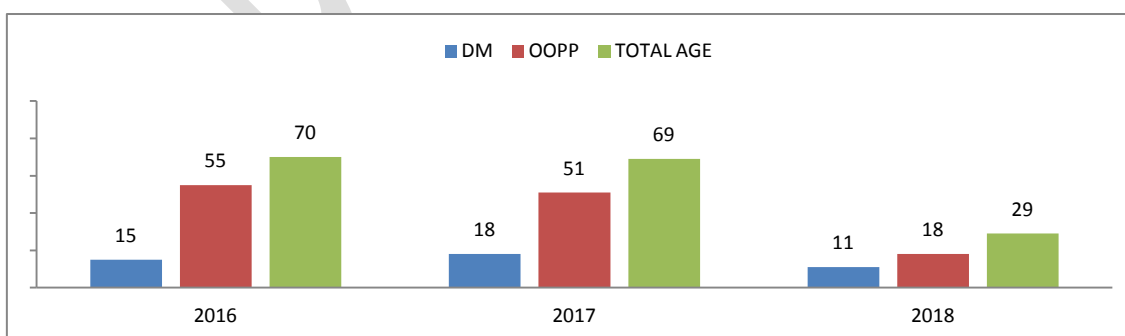
*Cociente DM: 13

**Cociente OOPP: 37 (Nº de OOPP que han aportado información sobre esta medida)

La ejecución de la medida 20, de 2016 a 2017 muestra una progresión en el número de cursos impartidos para puestos predirectivos y directivos, tanto en los DM como en los OOPP. En 2018, se observa, sin embargo un descenso, especialmente en los OOPP, posiblemente debido a que las acciones formativas de los planes de formación con fondos AFEDAP no se han incluido, por impartirse de septiembre a diciembre de 2018, una vez se aprueban los fondos (Figura 21).

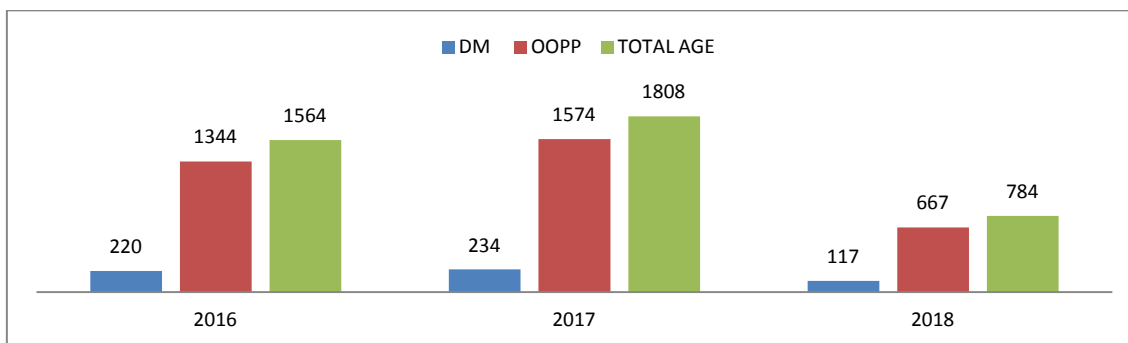
El número de participantes en los cursos de formación también ha aumentado con los años. La media de alumnos por formación ha sido de 22,3% para toda la AGE en 2016, y en 2017 ha sido de 26,2%. En 2018 el promedio es todavía mayor, de 27 alumnos por acción formativa (Figura 21).

Figura 21. Evolución anual en el número de acciones formativas para acceso a puestos predirectivos/directivos realizadas por la AGE desde 2016



*Datos de 2018 son a Junio 2018

Figura 22. Evolución anual en el número de participantes en los cursos para acceso a puestos predirectivos/directivos realizados en la AGE desde 2016



*Datos de 2018 son a Junio 2018

Seis Ministerios han realizado desde 2016 acciones formativas para el acceso a puestos directivos y predirectivos, ayudando así a fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad (MAEC, MECD, MFO, MINECO, MINETAD y MJU), lo que equivale a un cumplimiento de la medida por el 46,2% de los DM (Tabla 32). Destaca el MECD, con un total de 18 acciones formativas en dos años y medio, con 246 participantes en total (28% hombres y 72% mujeres). Además, el MIR refiere que en 167 cursos mantiene el 50% de plazas reservadas para empleadas públicas que cumplen los requisitos para favorecer y garantizar igualdad de trato en su promoción profesional.

Conviene señalar que en algunos Departamentos Ministeriales, como es el caso de MINECO, no se hace necesaria la reserva del 50% de las plazas a empleadas, bien el número de solicitudes recibidas, bien porque el porcentaje de mujeres seleccionadas tiende a ser superior al de hombres (como se ve en los porcentajes de participantes por sexo).

Tabla 32. Número de acciones formativas para acceso a puestos directivos/predirectivos, número y porcentaje de participantes, y número de cursos con reserva 50-50 en cada Departamento Ministerial desde 2016

	Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas desde 2016	Nº de participantes			% de participantes		Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos
		Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	
MAEC	7	90	45	45	50,0	50,0	0
MECD	18	246	69	177	28,0	72,0	0
MFO	5	92	74	18	80,4	19,6	5
MINECO	5	20	10	10	50,0	50,0	5
MINETAD	3	64	27	37	42,2	57,8	3
MIR	0	0	0	0			167
MJU	6	59	22	37	37,3	62,7	0
TOTAL DM	44	571	247	324	43,3	56,7	180

*MAPAMA, MDE, MEYSS, , MIR, MPREYAT y MSSSI no han realizado acciones formativas específicas para acceso a puestos predirectivos o directivos. MINHAFP: Las acciones formativas sse realizan, en general, a través del INAP o IEF.

Entre los OOPP, el ISM, dependiente del MEYSS y el INAP, dependiente del MINHAFP, han realizado el total de las 124 acciones formativas específicas para puestos predirectivos/directivos impartidas desde 2016, con 6 y 118 cursos realizados respectivamente (Tabla 33). El peso de esta medida recae especialmente en el INAP, organismo que ha realizado un total de 118 acciones formativas para fomentar el desarrollo y promoción profesional de los empleados y empleadas públicos, con un total de 3.528 participantes desde 2016, el 56,4% mujeres y el 43,6% de hombres (Tabla 33). En todos los cursos del INAP reserva el 40% de las plazas para mujeres.

Tabla 33. Número de acciones formativas para acceso a puestos directivos/predirectivos, número y porcentaje de participantes, y número de cursos con reserva 50-50 en Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL						
		Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas desde 2016	Nº de participantes			% de participantes		Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos
			Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	
MEYSS	ISM	6	57	31	26	54,4	45,6	0
MINHAFP	INAP	118	3528	1539	1989	43,6	56,4	118
TOTAL DM		124	3585	1570	2015	43,8%	56,2%	118

La implementación de esta medida en la AGE recae especialmente en el INAP, organismo encargado de diseñar e implementar una importante parte de la formación a la Administración Pública. En este sentido, el INAP refiere que no existe una acción formativa específica dirigida al colectivo de empleadas públicas, sino que se realizan acciones formativas para todo el personal directivo y predirectivo. En todas las convocatorias se incluye la reserva apuntada en la medida, si bien el porcentaje de reserva es del 40%, no el 50% que marca la medida, donde, como se veía en la tabla anterior, el porcentaje de participación de mujeres es mayor al de hombres (56,4% frente al 43,6%).

Las acciones específicas para el acceso de mujeres a puestos directivos, refiere el INAP, que también se potencia dando preferencia en la selección de solicitantes de la formación 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.

Destaca también el curso para personal directivo realizado por MINETAD, denominado "Programa de Desarrollo Ejecutivo" realizado en 2015/2016 con 35 participantes, de los cuales 21 fueron mujeres (60%); o el Curso de "Liderazgo y gestión de equipos" del MJU, también el Máster en Gestión Pública directiva, organizado por el MINECO en colaboración con MINHAFP, AEAT e IEF. De hecho, en las dos últimas ediciones del Máster en Gestión Pública directiva, organizado por el MINHAP, MINECO, AEAT e IEF, de los 12 alumnos designados por el MINHAP,

casi el 50% han sido mujeres, teniéndose en cuenta asimismo otros equilibrios (por ámbitos de actividad, territoriales, puestos, etc.).

En el CSIC, dependiente de MINECO, en todos los cursos de formación Directiva y Gerencial (cinco ediciones desde 2016), además de en aquellos destinados al personal investigador de nuevo ingreso se ha desarrollado una tarea de sensibilización en materia de igualdad.

La AEAT ha llevado a cabo acciones formativas: a) para el acceso a puestos directivos, impartidas a un total de 475 personas, de las que el 45,05 % han sido mujeres. b) para el acceso a puestos predirectivos, impartidas a 1.404 personas, de las que el 49,07 % han sido mujeres. c) instrumentos de motivación y compromiso dirigidos a personal predirectivo y directivo, impartidas a un total de 497 personas, de las que el 72,54 % han sido mujeres.

Es importante resaltar, tal y como refiere el MPREYAT, que las dimensiones y reducidos presupuestos de algunos DM u OOPP dificulta la incorporación de acciones formativas de este tipo en los Planes de Formación del Departamento ni de algunos Organismos Autónomos como son CIS y CEPC, sin perjuicio de otras acciones formativas y medidas en materia de igualdad y violencia de género.

21. Indicadores en solicitud y adjudicación de acciones formativas.

<p>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</p>	<p>En Ejecución</p>
--	--------------------------------

En los grupos de trabajo mantenidos para el seguimiento del II Plan de Igualdad se ha señalado la conveniencia de incluir un indicador comparativo en las solicitudes de los cursos y en las adjudicaciones de los mismos que permitan la detección de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la participación de acciones formativas. En este sentido, para valorar el grado de cumplimiento de esta medida, se ha propuesto consultar el número de acciones formativas que incluyen la variable “sexo” tanto en la solicitud como en la adjudicación de la formación, considerando éste el mejor indicador para dar cuenta de la medida 21 del Plan.

En el conjunto de la AGE, desde 2016, un total de 7012 cursos formativos han incluido el indicador “sexo” en la solicitud, y 6334 en la adjudicación. En total, 4.182 acciones formativas han incluido dicho indicador tanto en la solicitud como adjudicación, dado que hay tanto cursos que han incluido el indicador en la solicitud pero no en la adjudicación como al revés (Tabla 34).

En los DM esta cifra corresponde a 1240 acciones formativas con el indicador “sexo” tanto en solicitud como adjudicación (2115 cursos formativos con el indicador sexo en la solicitud y 2218 en la adjudicación). Entre los OOPP son un total de 4897 cursos formativos que incluyen la variable “sexo” en la solicitud de formación y 4116 los que incluyen este indicador en la adjudicación del curso, y en total, se han realizado 3770 acciones formativas que han incluido el indicador “sexo: hombre o mujer” tanto en la solicitud como en la adjudicación de la formación, permitiendo así detectar en el análisis de las personas seleccionadas posibles desigualdades, en caso de que se dieran.(Tabla 34).

Tabla 34. Número de cursos en los que se incluye el indicador "sexo" en la solicitud y/o en la adjudicación desde 2016 en la AGE

	TOTAL		
	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD y ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016
DM	2115	2218	1240
OOPP	4897	4116	3770
TOTAL AGE	7012	6334	5010

*40 OOPP han proporcionado información en relación con esta medida

Actualmente se incluye el indicador "sexo" en la solicitud de los cursos de formación del 35,8% de los DM u OOPP (esto es, en 10 DM y 9 OOPP), y en la adjudicación en un 30,2% de la AGE (es decir, en 8 DM y 8 OOPP). Finalmente, en el 24,5% de los DM y OOPP de la AGE se incluye ya el indicador "sexo" tanto en la solicitud como en la adjudicación de acciones formativas (53,8% de los DM y 15% de los OOPP) (Tabla 35).

Tabla 35. Número y porcentaje de DM/OOPP que incluyen el indicador "sexo" en la solicitud y/o en la adjudicación de sus cursos de formación desde 2016

	Nº de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en solicitud	% de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en solicitud	Nº de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en adjudicación	% de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en adjudicación	Nº de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en solicitud y adjudicación	% de DM/OOPP que incluyen indicador "sexo" en solicitud y adjudicación
DM	10	76,9	8	61,5	7	53,8
OOPP	9	22,5	8	20,0	6	15,0
TOTAL AGE	19	35,8	16	30,2	13	24,5

*Respecto de los OOPP la información recabada no permite discernir entre Organismos que no han realizado formación desde 2016 de aquellos que, habiéndola realizado, no incluyen el indicador "sexo", por lo que el porcentaje de OOPP que aplican la medida es posiblemente superior a las cifras de la tabla.

Siete Ministerios incluyen actualmente el indicador "sexo" tanto en la solicitud de formación como en la adjudicación. Son: MDE, MECD, MEYSS, MFO, MINECO, MINETAD, y MINHAFP (DGFP), lo que equivale a un 53,8% de los Departamentos Ministeriales (Tabla 36)

Tabla 36. Número de cursos en los que se incluye el indicador "sexo" en la solicitud y/o en la adjudicación de cada Departamento Ministerial desde 2016

	TOTAL		
	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD y ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016
MAEC	90	0	0
MAPAMA	0	441	0
MDE	141	141	141
MECD	385	385	250
MEYSS	348	348	249
MFO	334	334	197
MINECO	337	337	267
MINETAD	225	225	129
MINHAFP	7	7	7
MIR	168	0	0
MSSSI	80	0	0
TOTAL	2115	2218	1240

*MINHAFP: Cursos interdepartamentales realizados por la DGFP. Otras acciones formativas específicas se realizan a través del INAP o IEF.

**MJU y MPREYAT: De acuerdo a la información facilitada, estos DM no incluyen el indicador "sexo" ni en la solicitud ni en la adjudicación de acciones formativas.

En el caso de los OOPP que realizan cursos de formación, 6 de ellos (INAP, IEF, Centro de Estudios Jurídicos, CAPN, INSS, O.A.ANECA y Biblioteca Nacional de España) refieren incluir el indicador "sexo" en la solicitud y también en la adjudicación de las acciones formativas (Tabla 37).

Tabla 37. Número de cursos en los que se incluye el indicador "sexo" en la solicitud y/o en la adjudicación de Organismos Públicos desde 2016

		TOTAL		
		Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD y ADJUDICACIÓN de los cursos de formación desde 2016
MAEC	INSTITUTO CERVANTES	0	36	0

MINHAFP	INAP	1378	1241	1241
MINHAFP	IEF	64	64	64
MJU	CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	627	627	627
MPREYAT	CAPN	155	102	102
MFO	AESA	307	0	0
MEYSS	INSS	1960	1960	1621
MEYSS	ISM	393	0	0
MECD	O.A. ANECA	1	1	1
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	12	85	12
TOTAL		4897	4116	3770

a) Análisis de la participación de empleados y empleadas en cursos de formación

Los datos sobre participación de mujeres y hombres en las acciones formativas de la AGE, publicados en la Memoria de Responsabilidad Social de 2016⁴, muestran la distribución por sexo en la participación en formación en la AGE. En la tabla 38 se incluyen también número y distribución de efectivos por sexo en cada DM (datos de 2016 de RCP), a efecto de analizar tendencias.

La participación en acciones formativas, para el conjunto de la AGE, muestra un ligero desequilibrio (65,2% de hombres frente a 34,8% de mujeres) debido, principalmente, a que incluye la participación en formación de las FFAA del Ministerio de Defensa y de las FCSE del Ministerio del Interior (Participación en formación del MDE, incluyendo las FFAA es de, 86,1% hombres vs. 13,9% mujeres; y en el MIR, incluyendo FCSE es de 90,5% hombres vs. 9,5% mujeres).

Los datos de efectivos del RCP excluyen esta población. En el caso del MDE, incluyendo las FFAA el número de efectivos⁵ es de 63.915 – 86% de hombres y 14% de mujeres-, por lo que la participación en formación es reflejo de esta distribución. Para el MIR, incluyendo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el número de efectivos es de 138.396 entre guardia civil y policía – 88% de hombres y 12% de mujeres), con lo cual el número de hombres que reciben formación es mayor al de mujeres en el MIR.

Excluyendo el MDE y MIR, la tendencia en la participación en formación del resto de la AGE es en sentido contrario: 37,2% de hombres frente al 62,7% de mujeres, y además, va más allá del equilibrio por sexo de efectivos en la AGE: 48% hombres y 52% de mujeres.

⁴ En

⁵ Boletín Estadístico de Personal al servicio de las Administraciones Públicas – Julio 2017, pág. 34

De hecho, por DM, en 9 de los 10 Ministerios restantes (no hay información para el MAEC), la tendencia es la contraria, con mayor participación de mujeres en las actividades formativas que de hombres, en línea con la distribución por sexo de efectivos en cada ministerio.

Hay que destacar los casos de MINETAD y MPREYAT, donde si bien hay más hombres que mujeres (62% vs 38% en MINETAD y 53% vs. 47% en MPREYAT), la participación en acciones formativas en 2016 fue de tendencia contraria (32% vs. 68% y 40,1% vs. 59,9% respectivamente).

Tabla 38. Distribución por sexo de participantes en cursos de formación en cada Departamento Ministerial, y comparativa con número de efectivos, en 2016.

TOTAL en 2016								
	% de efectivos		Nº de acciones formativas	Nº de participantes			% de participantes	
	% Hombres	% Mujeres		Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
MAEC	50	50	189	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
MAPAMA	63	37	420	4015	2116	1899	52,7	47,3
MDE	58	42	678	17.617	15.168	2.449	86,1	13,9
MECD	33	67	258	3516	1282	2234	36,5	63,5
MEYSS	40	60	2728	47616	16549	31.067	34,8	65,2
MFO	46	54	230	1142	468	674	41,0	59,0
MINECO	43	57	2381	9272	3166	6106	34,1	65,9
MINETAD	62	38	568	3464	1110	2354	32,0	68,0
MINHAFP	47	53	216	13235	6093	7142	46,0	54,0
MIR	61	39	1115	87737	79441	8296	90,5	9,5
MJU	42	58	175	1092	332	760	30,4	69,6
MPREYAT	53	47	260	7764	3111	4653	40,1	59,9
MSSSI	27	73	212	1802	419	1383	23,3	76,7
TOTAL	48 (personal AGE)	52 (personal AGE)	9.430	198.272 (Influye FFAA y FCSE)	129.255	69.017	65,2	34,8
	TOTAL SIN MDE ni MIR			92918	34646	58272	37,2	62,7

*Fuente: Datos de efectivos de RCP 2016 (MDE y MIR excluye fuerzas armadas y FCSE)

**Fuente: Datos de participación en formación de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2016 (incluye OOPP pero no Agencias estatales ni EPEs).

b) Análisis de la participación de empleados y empleadas en cursos de formación para acceso a puestos predirectivos y directivos

Por su parte, tal y como se ha analizado de los datos aportados para la medida 20, las acciones formativas para el acceso a puestos predirectivos y directivos cuentan con un porcentaje de participación de un 43,6% de hombres y un 56,4% de mujeres, reflejando así la existencia de equilibrio e igualdad de trato y oportunidades en formación relacionada con la promoción y carrera profesional del personal al servicio de la AGE.

En la mayoría de los DM y OOPP se realiza, por tanto, análisis respecto del número de empleados y empleadas públicas que realizan formación anualmente, pero sin la comparativa con el número de mujeres y hombres que han solicitado la formación.

Es recomendable que esta información se complemente con las cifras de número de hombres y mujeres solicitantes, para analizar y garantizar que existe un trato igualitario entre hombres y mujeres en la selección de participantes. Se puede hacer a partir del indicador “sexo” en las solicitudes y adjudicaciones de la formación en los DM y OOPP, con el objeto de poder detectar cualquier desequilibrio en la oportunidad de participación en actividades formativas por razón de sexo, y poder así tomar medidas para solventar la situación.

Se recomienda además, que dicha información se haga pública en las memorias anuales de los diferentes DM y OOPP, y también, por ejemplo, en la Memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa realizada por la DGFP, en el apartado referente a formación y promoción.

22. Cursos para puestos predirectivos y directivos con herramientas sobre igualdad

22. Las actividades formativas de los cursos correspondientes a puestos 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.

**Ejecutada
(parcialmente)**

La AGE ha realizado desde 2016 un total de 295 cursos formativos para puestos predirectivos y directivos, y únicamente en el 5,4% de los cursos se ha incluido formación en instrumentos y herramientas para aplicar la transversalidad de género en la gestión pública (Tabla 39).

En el caso de los DM, el porcentaje asciende al 14,4%, esto es, 13 de los 90 cursos para puestos predirectivos y directivos impartidos desde 2016 incluyen formación en transversalidad de género con una media de 5,5 horas para esta material por curso. Por su parte, únicamente 3 DM de 8 que han realizado cursos para puestos directivos y predirectivos, han incluido la formación referida en algunos de sus cursos (Tabla 41).

La principal dificultad para el cumplimiento efectivo de esta medida está en su falta de precisión. Mientras que la medida 15 contempla que serán los cursos de más de 20 horas los que incluyan un módulo de igualdad y violencia de género, en este caso no se concreta. Del conjunto de cursos que se realizan en la AGE para personal predirectivo y directivo, la mayoría son cursos cortos (10h) y en materias muy concretas. Tanto la duración como la temática

específica son dos importantes condicionantes que dificultan la viabilidad en el cumplimiento de la presente medida. Muestra de ello es que, en los casos que se ha incluido la materia de igualdad –herramientas e instrumentos prácticos- la duración del módulo ha sido de una media de 5,5 horas.

Tabla 39. Número y porcentaje de cursos para puestos predirectivos y directivos que incluyen formación para aplicar la transversalidad de género desde 2016 en la AGE.

TOTAL desde 2016				
	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016	% de cursos con el referido módulo
TOTAL DM	90	13	72	14,4
TOTAL OOPP	205	3	N/I	1,5
TOTAL AGE	295	16	72	5,4

El 12,5% de los DM han incluido formación en transversalidad de género en más del 75% de los cursos a predirectivos o directivos realizados, frente a un 62,5% de los DM que han realizado este tipo de cursos, que han incluido la referida formación en menos del 25% de dichas acciones formativas (Tabla 40).

Destaca el MAEC que ha garantizado esta formación en los 7 cursos realizados desde 2016. Preocupan, sin embargo, MAPAMA (que incluye dicha formación en 2 de sus 32 cursos), o el MINETAD (con 18 cursos para predirectivos y directivos) o el MECD (con 14 cursos), que no incluyen en ninguno de los referidos cursos formación en transversalidad de género (Tabla 40).

Tabla 40. Distribución de DM y OOPP de acuerdo al porcentaje de cursos para puestos predirectivos y directivos que incluyen formación para aplicar la transversalidad de género desde 2016.

	Módulo sobre instrumentos y herramientas en transversalidad de género							
	>75%	50-75%	25-50%	<25%	>75%	50-75%	25-50%	<25%
DM	1	1	0	5	12,5	12,5	0,0	62,5
OOPP	0	0	0	6	0,0	0,0	0,0	100,0
TOTAL AGE	1	1	0	11	2,1	2,1	0,0	23,4

*Cociente DM: 8, el resto no hace cursos específicos para Predirectivos-directivos. MINECO: N/I sobre inclusión o no del módulo

**Cociente OOPP: 6 (el resto hasta 43 incluidos no han hecho cursos para directivos o predirectivos, o N/I)

Tabla 41. Número y porcentaje de cursos para puestos predirectivos y directivos que incluyen formación para aplicar la transversalidad de género por cada Departamento Ministerial desde 2016.

TOTAL				
	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016	% de cursos con el referido módulo	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016
MAEC	7	7	100,0	7
MAPAMA	32	2	6,3	2
MECD	14	0	0,0	0
MEYSS	6	0	0,0	0
MFO	6	4	66,7	8
MINECO	3	N/I	N/I	N/I
MINETAD	18	0	0,0	0
MIR	4	0	0,0	0
TOTAL DM	90	13	14,4	72

*MDE, ,, MJU, MPREYAT y MSSSI no han realizado acciones formativas específicas para personal en puestos predirectivos o directivos. MINHAFP: Las acciones formativas se realizan, en general, a través del INAP o IEF.

Entre los 5 OOPP⁶ que han realizado un total de 205 cursos para predirectivos y directivos (Instituto Cervantes, IGSS, ISM, AESA, e INAP) no se ha reservado tiempo más que en tres cursos del INAP formación para adquirir conocimientos en herramientas e instrumentos prácticos para garantizar la transversalidad de género.

Tabla 42. Número y porcentaje de cursos para puestos predirectivos y directivos que incluyen formación para aplicar la transversalidad de género por Organismos Públicos desde 2016.

TOTAL					
		Nº de cursos dirigidos exclusivamente a puestos directivos y predirectivos realizados desde 2016	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016	% de cursos con el referido módulo	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género desde 2016
MAEC	INSTITUTO CERVANTES	2	0	0	N/I
MEYSS	IGSS	49	0	0	N/I
MEYSS	ISM	6	0	0	N/I
MFO	AESA	3	0	0	N/I
MINHAFP	INAP	145	3	0	N/I
	TOTAL OOPP	205	3	0	N/I

⁶ El IEF también ha realizado cursos para directivos y predirectivos, si bien los datos facilitados (1138 cursos desde 2016) han quedado pendientes de confirmación, para ser incluidos.

Buenas prácticas

En 2016 el INAP ofreció el curso «Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas». Formación en modalidad semi presencial destinada a 30 alumnos y de 40 horas lectivas (del 2 de noviembre al 4 de diciembre de 2016), su objetivo es «Proporcionar formación específica para aplicar transversalmente el principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación e identidad sexual, edad, religión o creencias, en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos». Además de esta formación específica, la igualdad como elemento transversal de transformación social es tratada en otros cursos del área de la dirección pública o las políticas públicas.

En el Máster del MINHAF se proporciona conocimientos en materia de transversalidad de género, al igual que en la acción formativa “ Programa de Desarrollo Ejecutivo 2015/2016” donde está incluido un módulo sobre igualdad.

En MINECO se han incluido módulos de igualdad de 1 hora, en el curso de Desarrollo de habilidades para puestos directivos y mandos medios, de 20 horas; y en el curso – Teamwork”, también de 20 horas.

En la AET se realizan acciones formativas sobre “instrumentos de motivación y compromiso dirigidos a personal predirectivo y directivo”.

Es recomendable, en la línea de lo planteado, que se detallen a futuro el tipo de cursos –áreas temáticas-, y duración, para los que no es viable, o se estaría exento de implementar esta medida, a fin de facilitar e impulsar que se incluyan en la mayoría de los cursos dirigidos a personal directivo y predirectivo. Sería también recomendable plantear pautas o guías para adecuar las herramientas o temática de igualdad a la materia específica que aborda el cursos (p.e. salud laboral, incluir acoso sexual y por razón de sexo y riesgos psicosociales con perspectiva de género; técnicas de comunicación, incluir lenguaje inclusivo y estereotipos; presupuestos, incluir: auditorías de género; elaboración de informes, incluir: informes de impacto de género)

23. Cursos profesionalizados para avanzar en igualdad de género

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.*

Ejecutada

El INAP, en 2016 ofreció el curso «Igualdad de género», formación en modalidad masiva online y de 25 horas lectivas (del 10 de octubre al 11 de noviembre de 2016), que se dirige a empleados y empleadas públicos pertenecientes a los subgrupos C1/C2/E y personal laboral equivalente cuyos puestos de trabajo estén relacionados con esta materia. Además de esta formación específica, la igualdad como elemento transversal de transformación social es tratada en otros cursos de formación general como los dedicados a la atención multicanal, atención al público; lenguaje administrativo o de gestión de recursos humanos.

El MSSSI, a través del IMIO, ha realizado cursos profesionalizados para la Guardia Civil en el 2016 y se van a impartir en el 2018.

Además, el IMIO ha realizado en 2017 las siguientes acciones formativas: a Biblioteca Nacional (17 participantes, 15 mujeres y 2 hombres); a Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (10 participantes, 8 mujeres y 2 hombres); a INTA (27 participantes, 15 mujeres y 12 hombres); a gestores de Fondos Feder (Cantabria) (72 participantes, 37 mujeres y 42 hombres); a las personas que forman parte del Comité de Igualdad de la Guardia Civil (24 participantes, 14 mujeres y 10 hombres).

Destacan también los programas de liderazgo impartidos por el IMIO, y dirigidos a fomentar la promoción profesional de mujeres de los distintos cuerpos y niveles de la Guardia Civil y de la Policía Nacional. El Curso de Desarrollo Personal y Liderazgo para mujeres de la Dirección General de la Guardia Civil, se compone en cursos diferenciados según las categorías y niveles de las beneficiarias. Se conforman 4 grupos de diferente nivel: 2 grupos de 30 alumnas cada uno, para la categoría de Oficiales (Nivel 1) y para la de Suboficiales (Nivel 2), y otros dos grupos para cabos y guardias de 50 alumnas cada uno para realizar dos Jornadas. La selección y propuesta de participantes estará a cargo de la Dirección General de la Guardia Civil. El Curso de Desarrollo Personal y Liderazgo para mujeres de la Dirección General de la Policía, cuenta con 4 cursos diferenciados: 3 grupos de 30 alumnas cada uno para las Escalas Superior (Nivel 1), Ejecutiva (Nivel 2); y Escala de Subinspección (Nivel 3) y un 4º grupo que corresponde a la Escala Básica (Nivel 4) que contará con 50 alumnas para realizar dos Jornadas. La selección y propuesta de participantes estará a cargo de la Dirección General de la Policía.

24. Divulgar y difundir el II Plan de Igualdad de la AGE.

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.	Ejecutada
---	------------------

Desde 2016, los diferentes Ministerios han realizado una importante labor de divulgación y difusión del II Plan de Igualdad de la AGE entre su personal, a través de diferentes medios, especialmente la intranet de cada Ministerio pero también de jornadas, correos electrónico, folletos informativos e incluso a través de tuits.

El grado de cumplimiento de esta medida ha sido de un 92,3%, con un total de 12 DM que han divulgado el Plan (Todos menos MDE). Si se tiene en cuenta el número de OOPP que también han difundido el II Plan, el porcentaje es de un 79,1% para el conjunto de la AGE. Así, un 73,3% de OOPP han divulgado el II Plan de Igualdad, respecto de un total de 30 OOPP que han facilitado información sobre el cumplimiento de esta medida (Tabla 43).

Tabla 43. Número y porcentaje de DM/OOPP que han divulgado el II Plan de Igualdad desde 2016

	Nº de DM/OOPP que han divulgado el II Plan	% de DM/OOPP que han divulgado el II Plan
DM	12	92,3
OOPP	22	73,3
TOTAL AGE	34	79,1

*Cociente DM: 13

**Cociente OOPP: 30 (1 OOPP: N/I)

En el conjunto de la AGE se ha utilizado principalmente un único medio para la divulgación del II Plan (60,6% de los DM/OOPP) aunque un porcentaje importante (27,3%) ha realizado un esfuerzo mayor de difusión, con entre dos y tres formas de divulgar el plan, finalmente un 12% de la AGE ha optado por cuatro o más fórmulas diferentes para dar a conocer el II Plan de Igualdad entre su personal (Tabla 44).

Tabla 44. Distribución de DM/OOPP según el número de medios de difusión del II Plan de Igualdad utilizados desde 2016

	Nº de medios de difusión utilizados					
	>3 medios	2-3 medios	1	% >3 medios	% 2-3 medios	1%
DM	3	5	4	25	41,7	33,3
OOPP	1	4	16	4,5	18,2	72,7
TOTAL AGE	4	9	20	12,1	27,3	60,6

*Cociente DM: 12 (MDE no se incluye, por no haber utilizado ningún medio)

**Cociente OOPP: 21 (1 OOPP: N/I; 8 OOPP no han realizado difusión)

El medio preferente de difusión del II Plan en la AGE ha sido intranet, utilizado en el 82,4% de los DM/OOPP (91,7% de los DM y 77,3% de los OOPP que han divulgado el Plan) (Tabla 45).

Entre los DM también destaca, aunque con menos frecuencia, la difusión a través de la web externa, en el 33,3% de los casos, y de folletos o trípticos (25% de los casos). Entre los OOPP las jornadas y acciones formativas se han utilizado como segunda forma más común de difusión (13,6%), además de aquellos que han empleado otras fórmulas como el tablón de anuncios, o carpetas comunes en red (18,2% de los OOPP) (Tabla 45).

Tabla 45. Principales medios de divulgación del II Plan de Igualdad de la AGE utilizados

	Medios de difusión utilizados					
	Nº de DM/OOPP que han utilizado Intranet	% de DM/OOPP que han usado intranet	Nº de DM/OOPP que han utilizado Web	% de DM/OOPP que han usado Web	Nº de DM/OOPP que han utilizado Folleto / tríptico	% de DM/OOPP que han usado Folleto / tríptico
DM	11	91,7	4	33,3	3	25,0
OOPP	17	77,3	1	4,5	1	4,5
TOTAL AGE	28	82,4	5	14,7	4	11,8
	Nº de DM/OOPP que han utilizado Jornadas / acciones formativas	% de DM/OOPP que han usado Jornadas / acciones formativas	Nº de DM/OOPP que han utilizado Correo electrónico	% de DM/OOPP que han usado Correo electrónico	Nº de DM/OOPP que han utilizado otros medios (1)	% de DM/OOPP que han usado otros medios
DM	3	25	2	16,7	3	25,0
OOPP	3	13,6	1	4,5	4	18,2
TOTAL AGE	5	14,7	3	8,8	7	20,6

*Cociente DM: 12 (DM que han divulgado el Plan)

**Cociente OOPP: 22 (OOPP que han divulgado el Plan)

(1) Tuits, tablón de anuncios, información a quien la solicita, Plan de Igualdad propio, carpeta común PC, protocolo acoso.

Entre los DM destacan el MINHAFP, MPREYAT y MJU por haber hecho uso de hasta cuatro medios diferentes de difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE (Tabla 46). En el caso del MINHAFP, desde 2016 han sido múltiples las jornadas y cursos realizados en diferentes departamentos ministeriales y OOPP, que han permitido la divulgación y conocimiento del II Plan de Igualdad entre el personal público. MPREYAT relación en 2016 una jornada de 5 horas con participación de personal de DM y OOPP, cuya ponencia central abordó los diferentes aspectos del II Plan de Igualdad de la AGE. MJU, por su parte, además de intranet y difusión a través de los numerosos cursos que se imparten en la materia, ha dado a conocer el Plan desde el Centro de Estudios Jurídicos a través de tuits.

Otros Ministerios destacados son MFO que además de intranet, ha enviado de forma regular un recordatorio por correo electrónico desde la Unidad de Igualdad a los Entes Públicos Empresariales del Grupo Fomento en relación con el II Plan de Igualdad; o MPREYAT que ha anunciado el Plan en los tabloneros de anuncios, ha creado un anuncio destacado en la home de la Intranet y realizado una publicación en el sitio de Igualdad de la Intranet.

Tabla 46. Principales medios de difusión del II Plan de Igualdad de la AGE utilizados por cada Departamento Ministerial desde 2016

	Medios de difusión utilizados						Total de medios de difusión utilizados
	Intranet	Folleto / tríptico	Jornadas / acciones formativas	Web	Correo electrónico	Otros (1)	
MAEC	1						1
MAPAMA		1				1	2
MECD	1			1			2
MEYSS	1						1
MFO	1				1		2
MINECO	1				1		2
MINETAD	1						1
MINHAFP	1	1	1	1			4
MIR	1						1
MJU	1		1	1		1	4
MPREYAT	1	1	1			1	4
MSSSI	1			1			2
TOTAL	11	3	2	4	2	3	

*MDE refiere no haber utilizado ningún medio para la difusión del II Plan de Igualdad

(1) Tuits, tablón de anuncios, información a quien la solicita, Plan de Igualdad propio, carpeta común PC, protocolo acoso.

Del total de 22 OOPP que han divulgado el II Plan de Igualdad de la AGE, el 77,3% ha utilizado un único medio de difusión (sobre todo intranet), el 18,1% han empleado entre dos y tres medios. Únicamente el O.A.ANECA (el 4,5%) se han servido de hasta cuatro formas de difusión distintas (Intranet, declaración de principios contra el acoso, publicación en la intranet de la Ley de Igualdad, y elaboración y difusión del Protocolo actuación contra acoso) (Tabla 47).

Destaca también el Parque Móvil del Estado que ha divulgado el II Plan en su Curso de Formación de Igualdad de género: Estrategias para la conciliación; y ha desarrollado su Plan de Igualdad propio en el marco del II Plan de Igualdad de la AGE, contribuyendo a su difusión.

Tabla 47. Principales medios de difusión del II Plan de Igualdad de la AGE utilizados por Organismos Públicos desde 2016

		Medios de difusión utilizados						Total de medios de difusión utilizados
		Intranet	Folleto / tríptico	Jornadas / acciones formativas	Web	Correo electrónico	Otros (1)	
MECD	MNCARS			1				1
MECD	O.A. ANECA	1					3	4
MEYSS	FOGASA	1						1
MEYSS	INSSBT	1						1
MEYSS	SEPE	1		1				2
MINECO	INE	1						1
MINHAFP	AEAT	1			1			2
MINHAFP	COMISIONADO MERCADO TABACOS					1		1
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO			1			1	2
MJU	MUGEJU	1						1
MPREYAT	AEBOE	1						1
MPREYAT	CAPN	1						1
MPREYAT	CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS		1				1	2
MPREYAT	CEPC	1						1
MSSSI	AECOSAN	1						1
MSSSI	AEMPS							0
MSSSI	IMIO	1						1
MSSSI	IMSERSO	1						1
MSSSI	INGESA	1						1
MSSSI	INJUVE	1						1
MSSSI	INTRANET ONT	1						1
MSSSI	RPD	1						1
TOTAL		17	1	3	1	1	5	

25. Jornadas para U. Igualdad y gestores de 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.	Ejecutada
--	------------------

En 2017 se realizó por el IMIO en los días 21 y 22 de febrero, una Jornada formativa dirigida a las Unidades de Igualdad.

En Junio de 2018 la DGFP ha diseñado un itinerario formativo en materia de igualdad dirigido principalmente al personal de gestión de RRHH y a las Unidades de Igualdad de la AGE. Dicho itinerario incluye:

a) **Cursos Básico sobre Igualdad para la Función Pública** (15 horas presenciales): cuyo objetivo es conocer normativa y herramientas básicas para aplicar la perspectiva de género en el ámbito de trabajo. Las materias a desarrollar incluyen: marco normativo, II Plan de Igualdad, Plan Concilia, Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, indicadores, instrumentos y buenas prácticas. Los destinatarios son principalmente: Responsables de Recursos Humanos y de otras unidades que necesitan conocimientos básicos en materia de igualdad y herramientas para implementar la perspectiva de género en el día a día de su trabajo. La primera edición del curso, impartida a principios de Octubre ha tenido una valoración global de 8,10 sobre 10.

b) **Curso Avanzado sobre Igualdad para la Función Pública** (25 horas): Su objetivo es capacitar a los participantes para integrar y aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por género, en las diferentes funciones y áreas de su ámbito de trabajo. Las materias clave a impartir incluyen: Indicadores de género, Informes de impacto de género, auditorías y presupuestos con perspectiva de género, igualdad y diversidad en las nuevas políticas de recursos humanos, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, conciliación y trabajo en red, acoso sexual y protocolo de movilidad por violencia de género. Este curso está dirigido a responsables de Recursos Humanos, Unidades de Igualdad, personal predirectivo y directivo. La primera edición se ha cerrado el 16 de Noviembre, y está pendiente de valoración.

26. Formación y reincorporación tras licencia o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de persona dependiente.

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.	Ejecutada
---	------------------

A través del grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad se ha acordado como indicador para realizar el seguimiento de esta medida la inclusión en los cursos impartidos de una cláusula

que contemple la priorización en la adjudicación de las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad, paternidad o por cuidado de hijos o hijas que cumplan los requisitos.

A junio de 2018, el 56,6% de los DM y OOPP de la AGE (92,3% de los DM y 45% de los 40 OOPP que han remitido información sobre esta medida) incluye en los cursos de formación convocados una cláusula que contempla la prioridad en la selección de aquellos participantes que se han reincorporado recientemente al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes, siempre que cumplan con los requisitos exigidos para realizar la formación (Tabla 48).

Tabla 48. Evolución anual en el número y porcentaje de DM/OOPP que incluyen cláusula de prioridad a reincorporaciones tras licencias por cuidado de menor o persona dependiente en sus acciones formativas

	2016		2017		2018	
	Nº de DM/OOPP que incluye la referida cláusula en los cursos de formación impartidos	% de DM/OOPP que incluye la cláusula	Nº de DM/OOPP que incluye la referida cláusula en los cursos de formación impartidos	% de DM/OOPP que incluye la cláusula	Nº de DM/OOPP que incluye la referida cláusula en los cursos de formación impartidos	% de DM/OOPP que incluye la cláusula
DM	11	84,6	11	84,6	12	92,3
OOPP	15	40,5	17	42,5	18	45,0
TOTAL AGE	26	52,0	28	52,8	30	56,6

*Cociente DM: 13

**Cociente OOPP: 37 (2016), 40(2017 Y 40 (2018)

Entre los DM, el MINETAD, y el MINHAFP- en los cursos realizados dentro del Ministerio-, son los únicos Ministerios que tienen pendiente incorporar esta cláusula en sus acciones formativas, para dar cumplimiento a la medida, si bien, según los datos remitidos, con carácter general todos los DM priorizan la formación de estas personas (Tabla 49).

Tabla 49. Evolución anual en la inclusión de la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias por cuidado de menor o persona dependiente por cada Departamento Ministerial.

	En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		
	2016	2017	2018
MAEC	SI	SI	SI
MAPAMA	SI	SI	SI
MDE	SI	SI	SI
MECD	SI	SI	SI

MEYSS	SI	SI	SI
MFO	SI	SI	SI
MINAHFP	NO	NO	SI
MINECO	SI	SI	SI
MINETAD	NO	NO	NO
MIR	SI	SI	SI
MJU	SI	SI	SI
MPREYAT	SI	SI	SI
MSSSI	SI	SI	SI
TOTAL que SI	11	11	12

Un total de 18 OOPP incluyen dicha cláusula actualmente (Tabla 50). En el caso del INAP esta medida se aplica, con carácter general, en las acciones formativas que el INAP convoca. En el caso del CIS, en la convocatoria “Formación para el Empleo 2017”, se otorgó preferencia en la selección a quienes se hubieran incorporado al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes, si bien no se recibió ninguna solicitud dándose la circunstancia. Mencionar, por último el CEPC que, tanto en el Plan de formación del CEPC como en el Plan de Formación para el Empleo del MPREYAT (que incluye la formación del personal del CEPC), se contempla la priorización a la que hace referencia la medida.

Tabla 50. Evolución anual en la inclusión de la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias por cuidado de menor o persona dependiente por Organismos Públicos.

		En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		
		2016	2017	2018
MAEC	AECID	SI	SI	SI
MINAHFP	INAP.	SI	SI	SI
MINAHFP	MUFACE	SI	SI	SI
MINECO	INE	SI	SI	SI
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	SI	SI	SI
MPREYAT	CEPC	SI	SI	SI
MPREYAT	CAPN	SI	SI	SI

MPREYAT	CIS	SI	SI	SI
MEYSS	INSS	SI	SI	SI
MEYSS	TGSS	NO	SI	SI
MEYSS	SEPE	SI	SI	SI
MEYSS	ISM	NO	NO	SI
MSSSI	AEMPS	SI	SI	SI
MSSSI	ONT	SI	SI	SI
MSSSI	INJUVE	SI	SI	SI
MECD	O.A. ANECA	N/A	1	1
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	SI	SI	SI
MECD	MNCARS	SI	SI	SI
TOTAL		15	17	18

27. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada (*)</p>
---	---------------------------------

Dado que el Real Decreto sobre acoso sexual y por razón de sexo no se ha aprobado todavía, para evaluar el cumplimiento de esta medida en la AGE se ha consultado a los diferentes ministerios y organismos públicos sobre la realización de acciones formativas e informativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo (p.e. formación o información en relación con los protocolos existentes, sensibilización, conceptos básicos, atención y detección). A continuación se incluye información referida al número de acciones en este sentido, así como participantes, en el conjunto de la AGE.

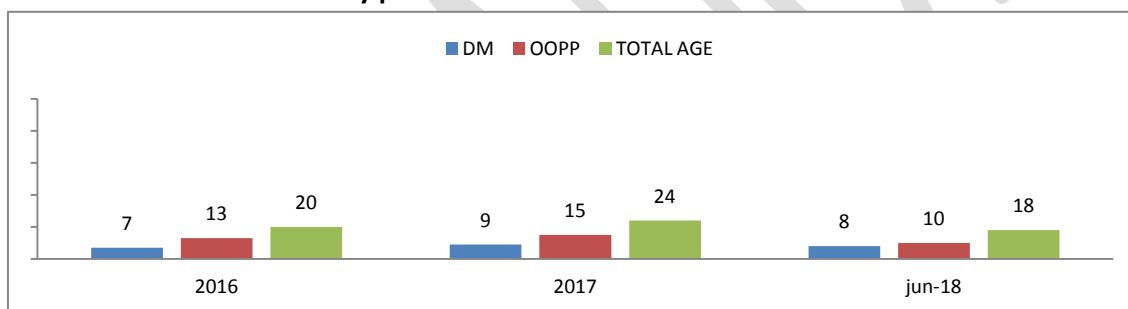
Desde 2016 se han realizado un total de 62 acciones formativas o informativas en materia de acoso sexual o por razón de sexo, de las cuales 24 se han impartido en los DM, y 38 en los OOPP, con la participación de un total de 1404 empleados y empleadas públicos (71% mujeres y 29% hombres) (Tabla 51).

Tabla 51. Número de acciones formativas e informativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y número de participantes desde 2016 en la AGE.

	Total			
	Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	24	393	134	257
OOPP (sin SEPE)	38	1011	259	741
TOTAL AGE	62	1404	393 (29%)	998 (71%)

El número de cursos sobre esta materia ha ido en aumento, tanto en los DM como entre los OOPP (teniendo en cuenta que la fecha de referencia para el presente año es a Junio de 2018) (Figura 23).

Figura 23. Evolución anual en el número de acciones de información y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo realizadas desde 2016 en la AGE



Entre los Ministerios, un total de seis han realizado, desde 2016, algún curso o jornada informativa en materia de acoso sexual o por razón de sexo (MECD, MSSSI, MEYSS, MJU, MDE, MINECO) lo que equivale al 46,2% de los Ministerios (Tabla 52). Destaca el MDE, con 11 acciones formativas en esta materia, para formar a las Unidades de Prevención del Acoso. Desde la DGFP (MINHAFP) si bien no se han organizado cursos interdepartamentales monográficos sobre esta materia, se ha colaborado con los diferentes DM y también con los OOPP en la impartición de esta formación, y se ha incluido en los cursos básicos y avanzado sobre Igualdad en la Función Pública, organizados en Octubre de 2018, con una carga lectiva de 2 y 3 horas respectivamente.

Por su parte, el MPREYAT, por ejemplo, en 2017 celebró la jornada “formas de acoso laboral en la administración pública: especial mención al acoso sexual y al ‘mobbing’”. La protección de la dignidad e integridad moral de los/as empleados públicos”, con especial incidencia en el protocolo de acoso.

Tabla 52. Número de acciones formativas e informativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y número de participantes, en cada Departamento Ministerial desde 2016

	Total			
	Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
MAEC	0	0	0	0
MAPAMA	0	0	0	0
MDE	11	178	71	107
MECD	4	52	9	43
MEYSS	4	96	33	63
MFO	0	0	0	0
MINECO	1	0	0	0
MINETAD	0	0	0	0
MINHAFP (*)	0	0	0	0
MIR	0	0	0	0
MJU	3	57	20	35
MPREYAT	0	0	0	0
MSSSI	1	10	1	9
TOTAL	24	393	134	257

(*) MINHAFP: Las acciones formativas, por lo general, se realizan a través del INAP o IEF.

En el caso de los OOPP, un total de 14 organismos han realizado cursos o jornadas sobre acoso sexual o por razón de sexo desde 2016 hasta Junio de 2018 (INAP, PARQUE MOVIL, IEF, CNMC, INE, AEOE, INSS, SEPE, ISM, ONT, IMSERSO, OA ANECA, BIBLIOTECA NACIONAL, MNCARS). En la impartición de algunos de estos cursos también ha colaborado la DGFP para su impartición. Teniendo en cuenta los 39 OOPP que han aportado información sobre esta medida, la cifra de 14 OOPP equivale a un 35,9% de Organismos que han realizado acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo desde 2016 para el personal de sus respectivos organismos (Tabla 53).

Tabla 53. Número de acciones formativas e informativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y número de participantes, en Organismos Públicos desde 2016

		Total			
		Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
			Total	Hombres	Mujeres
MECD	BIBLIOTECA NACIONAL ESPAÑA	3	36	8	28
MECD	MNCARS	4	51	9	42
MECD	O.A. ANECA	2	1	0	1
MEYSS	INSS	10	145	46	99
MEYSS	ISM	3	31	8	23
MINECO	CNMC	1	245	96	149
MINECO	INE	3	343	55	288
MINHAFP	IEF	1	5	2	3
MINHAFP	INAP.	3	100	29	71
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	1	11	0	0
MJU	MUGEJU				
MPREYAT	AEBOE	3	0	0	0
MSSSI	IMSERSO	3	0	0	0
MSSSI	ONT	1	43	6	37
TOTAL (Sin SEPE)		38	1011	259	741

*SEPE ha facilitado los siguientes datos: 205 cursos con 3072 participantes (1133 empleados y 1939 empleadas, dada la gran diferencia con el resto de Ministerios, ha quedado pendiente la confirmación de los datos antes de ser incluidos en el análisis conjunto.

Otros OOPP como el CEPC, si bien no han realizado acciones formativas específicas, sí que ha difundido entre su personal una acción formativa convocada por el Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, abierta al personal de sus organismos autónomos.

Algunos organismos han tomado otro tipo de iniciativas para concienciar a su personal. Por ejemplo el CIS actualmente está elaborando un tríptico en materia de acoso sexual y por razón de sexo, para su entrega en el momento de la incorporación de empleadas y empleados públicos en el Centro.

Como recomendación, desde la Dirección General de la Función Pública se ha propuesto que la formación e información en relación con el Real Decreto de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

entre el personal de la AGE sea de obligado cumplimiento y se incluya en el propio Real Decreto para garantizar su aplicación.

28. Acciones formativas en igualdad específicas a: equipo directivo, agentes sociales y personal técnico.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	-------------------------

Con carácter general, los Departamentos Ministeriales y OOPP indican que la formación en materia de igualdad se organiza sin tener en cuenta las características concretas de los grupos de destinatarios. En ocasiones es debido a la dificultad para asegurar el suficiente número de participantes de determinado perfil.

Desde 2016 la AGE ha diseñado un total de 19 acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a algunos de los colectivos específicos que se indican en esta medida. Cuatro de estas formaciones se ha dirigido a equipos directivos, dos a agentes sociales y 13 a personal técnico. En dichas formaciones han participado un total de 325 empleados y empleadas públicas (72,9% de mujeres y 27,1% de hombres). El porcentaje de participación de mujeres y hombres en la formación de los tres colectivos específicos ha sido similar. (Tabla 54)

Cabe destacar también que 16 de los 19 cursos formativos realizados se han repartido entre 5 OOPP (Centro de Estudios Jurídicos, AEAT, CNMC, INAP y la Agencia Española de Protección de Datos), y los tres restantes los han realizado entre 2 DM (MINECO y MEYSS) (Tabla 54).

Tabla 54. Número de acciones formativas en igualdad específicas para equipos directivos, agentes sociales y personal técnico, y participantes, desde 2016 en la AGE

TOTAL				
	Nº TOTAL de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para distintos colectivos realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	3	31	8	23
OOPP (*)	16	294	80	214
TOTAL AGE	19	325	88 (27,1%)	237 (72,9%)
	Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para PERSONAL DIRECTIVO realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	2	24	6	18
OOPP	2	38	11	27
TOTAL AGE	4	62	17	45

	Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para agentes sociales realizadas en el desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	0	0	0	0
OOPP (*)	2	43	13	30
TOTAL AGE	2	43	13	30
	Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para personal técnico realizadas desde 2016	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
DM	1	7	2	5
OOPP (*)	12	213	56	157
TOTAL AGE	13	220	58	162

*INAP no ha facilitado datos en relación con esta medida

La participación de 2 DM y 5 OOPP en el diseño de este tipo de formación lleva a que únicamente el 13,7% de los DM y OOPP de la AGE hayan realizado algún tipo de acción formativa específica para los colectivos referidos en la medida. Esta cifra corresponde a un porcentaje del 15,4% en el caso de los 13 DM y de un 12,8% de los 39 OOPP de los que se ha recibido información sobre esta medida (Tabla 55).

Tabla 55. Número y porcentaje de DM/OOPP que han realizado acciones formativas en igualdad específicas para equipos directivos, agentes sociales o personal técnico desde 2016

	TOTAL		
	Nº de DM/OOPP que han realizado acciones formativas dirigidas a colectivos específicos (*) desde 2016	% de DM/OOPP que han realizado acciones formativas dirigidas a colectivos específicos (*) desde 2016	DM/OOPP de DM/OOPP que han realizado acciones formativas dirigidas a colectivos específicos (*) desde 2016
DM	2	15,4	MINECO y MEYSS
OOPP	5	12,8	CENTRO DE ESTUDIOS JURIDICOS, AEAT, CNMC, INAP, AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DE DATOS
TOTAL AGE	7	13,7	

* Equipo directivo, agentes sociales, o personal técnico

** Cociente DM: 13; cociente OOPP: 39 (OOPP que han remitido información sobre esta medida).

MINECO realizó en 2017 una acción formativa en materia de igualdad para personal directivo y otra para personal técnico. El MEYSS, por su parte, ha realizado en 2018 una formación en igualdad específica para personal directivo. Ningún DM ha realizado ninguna formación en igualdad dirigida específicamente a agentes sociales (Tabla 56).

Tabla 56. Número de acciones formativas en igualdad específicas para equipos directivos, agentes sociales o personal técnico realizadas en Departamentos Ministeriales desde 2016

TOTAL								
Nº de acciones formativas en igualdad específicas para EQUIPOS DIRECTIVOS realizadas desde 2016	Indicar número de participantes			Nº de acciones formativas en igualdad específicas para PERSONAL TÉCNICO realizadas desde 2016	Indicar número de participantes			
	Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres	
MEYSS	1 (2018)	24	6	18	0	0	0	0
MINECO	1 (2017)	N/I	N/I	N/I	1 (2017)	7	2	5
TOTAL	2	24	6	18	1	7	2	5

En el caso de los OOPP, desde 2016 no se ha realizado ninguna formación en igualdad para equipos directivos. La AEAT ha realizado dos formaciones para agentes sociales, el CNMC una formación para personal técnico, la Agencia Española de Protección de Datos dos acciones formativas también para personal técnico. Destaca el Centro de Estudios Jurídicos que ha realizado 9 formaciones en igualdad para personal técnico, con una participación de 195 empleados y empleadas públicas en los 4 cursos realizados 2017 (73,8% mujeres y 26,2% hombres), para los 5 cursos de 2018 no se han recibido datos de participación (Tabla 57).

Tabla 57. Número de acciones formativas en igualdad específicas para equipos directivos, agentes sociales o personal técnico realizadas Organismos Públicos desde 2016

TOTAL												
Nº de acciones formativas en igualdad para AGENTES SOCIALES desde 2016	Indicar número de participantes			Nº de acciones formativas en igualdad para AGENTES SOCIALES desde 2016	Indicar número de participantes			Nº de acciones formativas en igualdad para PERSONAL TÉCNICO desde 2016	Indicar número de participantes			
	Total	H	M		Total	H	M		Total	H	M	
AEAT	0	0	0	0	2 (2016, 2018)	43	13	30	0	0	0	0
AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DE DATOS	0	0	0	0	0	0	0	0	2 (2016*, 2018)	17	5	12
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	0	0	0	0	0	0	0	0	9 (2017, 2018**)	195	51	144
CNMC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	2	5
INAP	2 (2016, 2017)	38	11	27	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	43	13	30	2	43	13	30	1	7	2	5

*AEPD: N/I sobre participantes en curso de 2016

**CEJ: N/I sobre participantes en 5 cursos de 2018

29. Díptico II Plan Igualdad.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	-------------------------

La DGFP ha elaborado un díptico informativo del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, que ha remitido a todos los Departamentos, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Organismos Públicos, y Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Técnica de Igualdad, para su información, divulgación y difusión entre el personal al servicio de la Administración General del Estado. También se ha colgado de la página web del MINHAFP.

El díptico en formato pdf se puede descargar en el siguiente enlace: http://www.hacienda.gob.es/AreasTematicas/FuncionPublica/Relaciones_Laborales_y_Dialogo_Social/Igualdad_genero/II%20Plan%20para%20la%20igualdad.pdf

Además, algunos OOPP como la FNMT, han elaborado también un tríptico que resume el II Plan de Igualdad de la AGE y lo ha entregado a todos el personal que en aquel momento estaban en activo en el Organismo; se les facilita también el tríptico el primer día de trabajo a los efectivos que acceden al organismo, con carácter fijo o temporal, cuando reciben la formación de nuevo ingreso.

II. Medidas específicas

E.11. Acciones divulgativas sobre igualdad y protocolos por el MJU

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	-------------------------

El Ministerio de Justicia creó en su intranet el espacio de igualdad en enero de 2015 y desde entonces ha venido actualizando sus contenidos. Se destaca, la publicidad del II Plan de Igualdad, del protocolo de violencia en el trabajo, las campañas de sensibilización relacionadas con la violencia de género y los enlaces que en materia de igualdad corresponden a la Delegación del Gobierno y Consejo de Europa. Como acción divulgativa específica sobre violencia de género y trata de seres humanos, han realizado en 2016 un curso Online.

E.12. Realización de Jornada de Igualdad y de Protocolos de acoso sexual o por razón de sexo por el MJU

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

De forma regular, desde 2016, el MJU ha realizado dichas jornadas. En detalle, las jornadas realizadas han sido: Protocolos de actuación en materia de acoso laboral, sexual y frente a la violencia en el trabajo; Igualdad de oportunidades: conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Gestión pública de la diversidad religiosa en España; La violencia de género y el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas Políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. Como observación, los cursos previstos de realizar en 2016, que eran dos, no se realizaron por falta de fondos AFEDAP

E.13. Actividades formativas y divulgativas en igualdad por el MDE

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.	Ejecutada
---	------------------

E.14. Acciones formativas por el MINHAFP para colectivos específicos

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	Ejecutada
---	------------------

El INAP continúa ofreciendo formación específica en igualdad y módulos de formación en igualdad en otros cursos, como los selectivos. Así mismo, la Subdirección General de Relaciones Laborales, ha desarrollado formación, y colaborado en cursos y acciones formativas en la materia.

Información más detallada sobre el cumplimiento de esta medida se puede consultar en la medida 18.

E.15. INAP elaborará plan de formación en materia de igualdad en la AGE

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.	Ejecutada
---	------------------

Actualmente, la formación en igualdad del INAP se incluye en las diversas convocatorias de actividades formativas que cada año ofrece el INAP a los empleados y empleadas públicos. Con esta medida se realiza una integración de la igualdad en la formación del personal de las Administraciones públicas.

E.16. Acciones de sensibilización y realización de un test de satisfacción sobre medidas de igualdad en la DGT

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.	Ejecutada (parcialmente)
---	---------------------------------

La DGT señala que en 2016 realizó un curso "online" sobre de formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, para 700 personas. No se ha recibido información sobre la realización del test de satisfacción al que hace referencia la medida que se habían comprometido a realizar.

E.17. Divulgación en igualdad en espacio en intranet y escuela virtual del MIR

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.	Ejecutada
--	------------------

En la Intranet de la Subsecretaría de Interior y en la Escuela Virtual, se ha publicado el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el apartado de igualdad y se ha dado difusión a los dípticos informativos y divulgativos sobre el mismo, para consulta e información del personal del Departamento.

E.18. Acción informativa sobre igualdad y violencia de género en la intranet de MFO

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

MFO ha realizado dos acciones formativas masivas, la primera sobre las actuaciones de las empresas comprometidos en la lucha contra la violencia de género, y la segunda sobre el lenguaje administrativo no sexista, que se ha denominado "Ayudando con el lenguaje".

E.19. Enlace a datos estadísticos desagregados por sexo en área de igualdad del MFO

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.	Ejecutada
---	------------------

Estos datos están publicados desde antes de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de la AGE.

E.20. Inclusión de módulo de igualdad en todos los cursos de MFO de más de 20 horas.

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

En MFO, desde 2016, todos los cursos de duración igual o superior a 20 horas incorporan un módulo de igualdad y contra la violencia de género, sean de la materia que sean.

E.21. Oferta formativa MENTOR del MECD con imágenes de mujeres en puestos no tradicionales

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.	En Ejecución
--	---------------------

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en su web ha procedido a la sustitución de imágenes por otras asexuadas, neutras con sentido positivo, incorporando elementos femeninos en los proyectos empresariales o en diseño web con imágenes femeninas.

E.22 Incremento de datos desagregados por sexo en memoria anual de la BNE

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.	Ejecutada
---	------------------

E.23. Desarrollo del proyecto “patrimonio en femenino” del MECD

E.23 El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 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).	Ejecutada
--	------------------

A Octubre de 2018 se ha recibido información que indica que la medida ha sido satisfactoriamente ejecutada.

E.24. Publicación periódica de Premios Irene del MECD de educación en prevención de violencia de género.

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	Ejecutada
---	------------------

<i>prevención desde la educación de la violencia de género.</i>	
---	--

A Octubre de 2018 se ha recibido información sobre esta medida, indicando que se ha ejecutado esta medida, y se realiza de forma periódica la publicación de los referidos premios.

E.25. Creación de espacio de igualdad en la intranet en el MINETAD

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 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.	Ejecutada
--	------------------

E.26. Realización del proyecto formativo “INTEGRAME” del MINETAD

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

E.27. Elaboración del tríptico por MPREYAT para sensibilizar en igualdad de género

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.	Ejecutada
---	------------------

El tríptico ha sido diseñado y editado en 2017. Fue publicado en el área de Igualdad de la Intranet del Ministerio y remitido a los Organismos Públicos adscritos al Ministerio para su conocimiento y divulgación. En el segundo semestre de 2017 se ha entregado el tríptico a 47 personas que se incorporaron a los servicios del Ministerio. En total en 2017, se han 69 trípticos.

Desde julio de 2017 el ámbito de actuación a este respecto se ha incrementado con la incorporación a la Secretaría de Estado de Administraciones Territoriales del personal de la suprimida SE de Administraciones Públicas.

Además, en diciembre de 2017 se emitió una edición en formato papel. Los 150 ejemplares editados fueron expuestos en “holders” ubicados en las zonas de tránsito y pasillos centrales de los distintos edificios del complejo de Moncloa.

E.28. Jornadas de sensibilización e información sobre protocolo de acoso sexual y por razón de sexo celebradas por la AEBOE

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.	Ejecutada
--	------------------

En el tercer trimestre de 2016 se organizó la jornada “Trabajando por la igualdad”, de 5 horas de duración, abierta a los organismos adscritos al MPREYAT, a la que asistieron 21 personas, incluido personal de BOE, CAPN, CIS y CEPC, a los que se permitió su participación.

En el mes de septiembre de 2018 ha tenido lugar una Jornada de sensibilización de 5 horas de duración en la AEBOE, con participación abierta a todo el personal del DM y OOPP, donde se abordaron todos los conceptos claves en Igualdad.

E.29. Seminario sobre mujer en puestos de toma de decisiones por el CEPC

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.”	Ejecutada
---	------------------

Respecto de esta medida, referir que el seminario cambió su formato a “diálogo” bajo el título “Mujer y Poder en América Latina”, y tuvo lugar el 26 de octubre de 2015 en la sede de la SEGIB, co-organizadora del acto, junto con el CEPC. Contó con la participación de Rebeca Grynspan, Secretaria General Iberoamericana, Isabel Allende, ExPresidenta del Senado de Chile y Beatriz Paredes, Embajadora de México en Brasil

Más información en <http://www.cepc.gob.es/actividades/agenda/2015/09/30/di%C3%A1logo-mujer-y-poder-en-am%C3%A9rica-latina>

E.30. Foro de debate del CEPC sobre “grupos vulnerables: decisiones sobre género”.

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	Ejecutada
--	------------------

Durante los días 2, 3 y 4 de marzo de 2015 se celebraron en el CEPC las Jornadas “35 años de funcionamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en una de cuyas sesiones se debatió sobre “Grupos vulnerables. Decisiones sobre indígenas; decisiones sobre migrantes; decisiones sobre género”.

Más información en <http://www.cepc.gob.es/actividades/agenda/2015/02/25/jornadas-sobre-los-35-a%C3%B1os-de-funcionamiento-de-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos>

E.31. Edición de tres libros en 2015 por el CEPC

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".	Ejecutada
---	------------------

Los tres libros editados han sido:

- 1.- "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas". Plan editorial del CEPC del 2016.
- 2.- "Derecho antidiscriminatorio". Plan editorial del CEPC del 2016.
- 3.- "La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos". A lo largo del 2015 se ha publicado este libro de Encarna Carmona Cuenca dentro de la colección "Cuadernos y Debates".

E.32. Difusión en intranet del MSSSI de guía de buenas prácticas

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.	Ejecutada
---	------------------

Se trabajó inicialmente en el diseño y la elaboración de la Guía de Buenas Prácticas, y se ha realizado su difusión a través de Intranet

E.33. Elaboración y difusión por intranet del MSSSI del Manual de uso de lenguaje no sexista

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.	En ejecución
--	---------------------

En el MSSSI, a través del IMIO, se ha realizado una recopilación de más de 150 documentos (guías, protocolos, manuales) elaborados por diferentes administraciones, universidades, sindicatos que se encuentra colgado en la pág. Web del Instituto. Además se está en proceso de elaborar un manual para el uso no sexista del lenguaje en el marco de la AGE.

E.34. Actividad formativa por el MAEC sobre igualdad de género en distintos ámbitos

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

A Octubre de 2018 se ha recibido información sobre la ejecución de esta medida: Tanto en 2017 como en 2018 se ha realizado una formación online de 20 horas de duración, con la participación de 17 y 8 personas respectivamente.

E.35. Sesiones formativas sobre el II Plan de Igualdad y programas europeos de investigación de la integración del género, por MINECO

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	En Ejecución
--	---------------------

En Noviembre de 2017 MINECO celebró un curso online de 20 horas con una primera sesión sobre “Plan de igualdad y de los programas europeos de investigación e innovación de la integración de género”.

E.36. Formación a personal directivo en igualdad en CIEMAT

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.	Ejecutada
---	------------------

Se ha llevado a cabo un curso sobre este tema dirigido al personal del centro (información recibida en Octubre de 2018).

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.	En Ejecución
--	---------------------

En el Portal de Igualdad que se está construyendo en el CIEMAT, se ha reservado un apartado para dar visibilidad a las mujeres Investigadoras del Organismo y los proyectos que lideran.

Están previstas jornadas de la mujer en la ciencia en el último trimestre de 2018.

E.38. Publicación en webs del INIA de contenidos relacionados con igualdad

<i>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.</i>	Ejecutada
---	------------------

El INIA ha difundido a través de Intranet su Plan de Igualdad 2013-2017.

E.39. Acciones formativas sobre igualdad para asegurar todo el personal del ISCIII haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.

<i>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.</i>	Ejecutada
--	------------------

Se programa un curso sobre igualdad en dos ediciones anuales en el plan de formación interna del ISCIII.

EJE 4. Tiempo de trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Factores sociales y culturales mantienen la desigualdad de género en la asunción de las responsabilidades de cuidado de menores, personas mayores y personas dependientes así como de las tareas domésticas. Datos, por ejemplo, del Informe anual de Igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2018 muestran que en Europa las mujeres que trabajan a jornada completa, dedican una media de 26 horas semanales a actividades de cuidado y domésticas, frente a 9 horas semanales que dedican los hombres que trabajan también a jornada completa⁷.

Es preciso abordar la corresponsabilidad, ya que desequilibrios en el disfrute de medidas de conciliación, especialmente las no retribuidas, es uno de los factores que más influyen en: a) la participación de la mujer en puestos de toma de decisión, b) en su promoción profesional; c) y en otros aspectos, menos visibles, como la salud y seguridad laboral.

La Administración General del Estado viene trabajando en esta materia desde hace años, destacan: a) 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, contenía un catálogo de innovadoras medidas en igualdad entre mujeres y hombres se refiere; c) la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, de mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados y empleadas públicos, incluye medidas pioneras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia); c) la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asume prácticamente todas las medidas incluidas en las resoluciones anteriores; y d) la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de 22 de marzo, especialmente en sus artículos 56, 57 y 59.

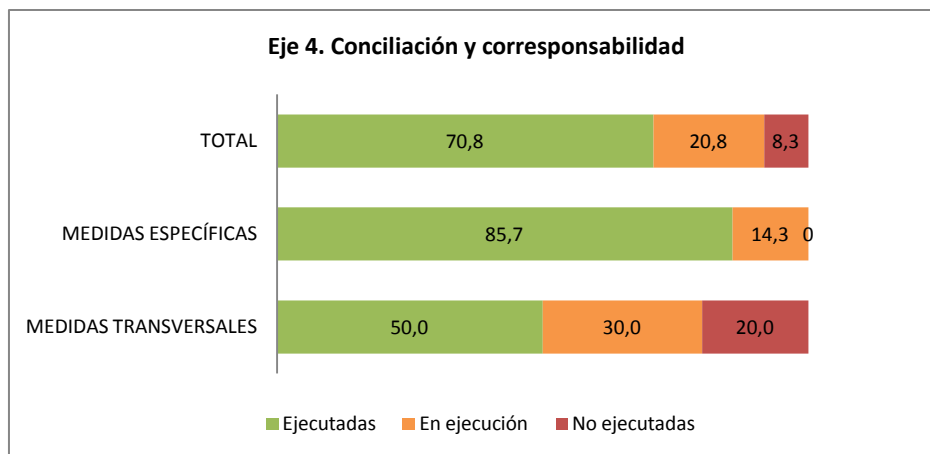
El 29 de Octubre de 2018 se ha firmado el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En un esfuerzo en el marco de la AGE por continuar con esta línea y con el impulso de medidas que favorezcan la conciliación y la vida personal, familiar y laboral, el eje 4 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”, e incluye 10 medidas transversales, y 14 medidas específicas.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 24. Grado de ejecución de las medidas del eje 4 en porcentajes

⁷ 2018 Report on equality between women and men in the EU. European Commission, 2018



I. Medidas transversales

30. Acciones para acortar diferencia en el disfrute de medidas de conciliación entre mujeres y hombres

30. Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaban 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.

Ejecutada

Desde la DGFP se han fomentado y apoyado nuevas medidas y mejoras en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de la AGE. Ejemplo de ello son:

1. La *Resolución de 12 de Junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE*, donde se incluye una nueva medida de flexibilidad horaria por motivos de conciliación:

“Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años”.

2. La *Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*, que incluye, en su punto cuatro dos medidas en materia de conciliación: a) la bolsa de horas; b) la posibilidad de jornada continua para cuidado de menores de 12 años o personas con discapacidad.

“2. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter

recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen.

3. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o con discapacidad, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua”.

Además, el 29 de Octubre de 2018 se ha firmado el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas; así como el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En relación con las posibles diferencias significativas (más allá del 40-60) a las que hace referencia la medida, entre mujeres y hombres en el disfrute de medidas de conciliación, el análisis de datos del Plan Concilia (Tabla 58) muestra diferencias significativas en MINECO, con 27% de hombres frente a un 73% de mujeres que se han acogido a diferentes permisos del plan concilia, que no se justifica por la proporción entre empleados y empleadas, ya que es de 43%-57%. Igual sucede en MJU.

Por su parte, llaman la atención MAPAMA, donde se invierte el porcentaje de personas acogidas a medidas del Plan Concilia (61% de mujeres frente a 39% de hombres) y sin embargo, el porcentaje de efectivos es el contrario (63% de hombres, frente al 37% de mujeres). Esta misma tendencia se produce en el MINETAD.

Para el resto de Ministerios, la proporción en el disfrute de medidas del Plan Concilia es similar a la del porcentaje de efectivos por sexo en el Ministerio, por lo que las diferencias, en líneas generales no pueden considerarse significativas. No obstante, es conveniente un análisis más detallado por cada medida de las señaladas y por DM, especialmente de las relacionadas con los permisos no retribuidos, con objeto de diseñar actuaciones específicas por DM y para acortar las diferencias o desequilibrios por sexo respecto de dichas medidas.

Tabla 58. Datos de permisos concedidos al personal de los Ministerios en 2016, y número de efectivos por Ministerio, desagregados por sexo.

2016										
	Efectivos por Ministerios (*)					Permisos concedidos (personal funcionario y laboral) (**)				
	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
MAEC	2.797	2.803	5.600	50	50	109	92	201	54	46
MAPAMA	5.323	3.105	8.428	63	37	422	670	1.092	39	61
MDE	10.880	7.766	18.646	58	42	216	231	447	48	52
MECD	4.360	8.811	13.171	33	67	259	522	781	33	67
MEYSS	16.526	25.164	41.690	40	60	4.059	6.165	10.224	40	60
MFO	19.815	23.418	43.233	46	54	753	652	1.405	54	46
MINECO	4.656	6.214	10.870	43	57	29	79	108	27	73
MINETAD	3.181	1.974	5.155	62	38	70	110	180	39	61
MINHAFP	11.988	13.552	25.540	47	53	5.341	6.876	12.217	44	56
MIR	20.891	13.153	34.044	61	39	5.798	2.670	8.468	68	32
MJU	840	1.163	2.003	42	58	34	91	125	27	73
MPREYAT	1.474	1.283	2.757	53	47	311	217	528	59	41
MSSSI	1.150	3.113	4.263	27	73	23	79	102	23	77
TOTAL	93.051	99.374	192.425	48	52	17.424	18.454	35.878	49	51

(*)Fuente: Datos de efectivos de RCP incluye Administración Territorial (MPREYAT), OOPP dependientes, no incluye Agencias Estatales ni Entidades Públicas Empresariales, ni FFAA o FCSE.

(**) Fuente: Datos de Plan Concilia facilitados por la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal.

Respecto de los OOPP, de la información recabada, 14 OOPP señalan no detectar diferencias significativas entre empleadas y empleados en el disfrute de permisos, de un total de 35 OOPP que han respondido en el seguimiento de esta medida.

Para un análisis detallado sobre la existencia de diferencias significativas en cada DM/OOPP se hace necesario conocer la distribución desagregada por sexo en cada ministerio y organismo de los permisos concretos a los que hace referencia la medida: *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.*

En relación las actuaciones que desde 2016 han tomado los diferentes DM y OOPP para cumplir con esta medida, conviene consultar la información incluida en la medida 38, ya que las acciones divulgativas, formativas e informativas se han incluido en dicha medida.

Destacan las acciones llevadas a cabo por la DGFP (MINHAFP) y MPREYAT, por ejemplo, de divulgación de las medidas de conciliación, el diseño y divulgación de la guía de conciliación, en el caso de la DGFP -MINHAFP-, jornadas de información y sensibilización, por ambos ministerios. También MAPAMA, que da publicidad dentro del Ministerio a la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado” realizada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, distribuyéndose en el Ministerio y OOPP de ellos dependientes.

Entre los OOPP, destacan las actuaciones llevadas a cabo por AECOSAN y AEPSAD con iniciativas para cambiar la tendencia detectada en el desequilibrio entre mujeres y hombres en el disfrute de medidas de conciliación, especialmente centradas en divulgación y formación sobre la materia de conciliación y corresponsabilidad entre su personal.

31. Preferencia en vacaciones de personas a cargo de hijos o hijas menores de 12 años o de personas dependientes.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

La evaluación de esta medida es compleja dado que dentro de cada Ministerio pueden darse situaciones diferentes en cada unidad, departamento o centro. Incluso, para determinados colectivos dentro de un mismo ministerio esta situación no genera conflicto (Por ejemplo, para los funcionarios docentes que tienen sus vacaciones en períodos no lectivos, no se da el supuesto de preferencias al elegirlos por tener hijos menores de 12 años), mientras que puede darse una situación de conflicto en la elección de vacaciones entre el resto de personal del mismo ministerio.

El 46,8% de los DM/OOPP de la AGE tienen ya en cuenta a aquellas personas que tienen hijos o hijas menores de 12 años a cargo, con porcentajes similares entre Ministerios (50%) y OOPP (45,9%) (Tabla 59).

Conviene destacar que en el 23,4% del conjunto de la AGE se ha tomado algún tipo de medida para garantizar que se tiene en cuenta la preferencia del personal público con menores de 12 años a cargo, en el disfrute de vacaciones y días por asuntos particulares. Este porcentaje aumenta hasta un 30% en el caso de los DM y es del 21,6% en el caso de los OOPP (Respecto de un total de 37 OOPP que han aportado información sobre esta medida) (Tabla 59).

Tabla 59. Información sobre el número y porcentaje de DM/OOPP en relación con varios aspectos en torno a la elección de vacaciones/asuntos particulares y el personal con menores o personas dependientes a cargo.

TOTAL				
	Nº de DM/OOPP en los que se tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección de vacaciones y asuntos particulares	% de DM/OOPP en los que se tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección de vacaciones y asuntos particulares	% de DM/OOPP en los que se han tomado medidas para procurar la implementación de esta preferencia	% DM/OOPP en los que se han tomado medidas para procurar la implementación de esta preferencia
DM	5	50,0	3	30,0
OOPP	17	45,9	8	21,6
TOTAL AGE	22	46,8	11	23,4

*Cociente DM: 10 (MAPAMA, MECD, y MIR: N/I)

**Cociente OOPP: 37

Los Ministerios en los que se ha tomado algún tipo de medida para dar preferencia a los empleados o empleadas públicas con menores de 12 años a cargo a la hora de elegir vacaciones y asuntos particulares son MFO, MJU y MPREYAT (Tabla 60).

Hay otros dos Ministerios en los que, aunque no se han tomado medidas específicas, sí se tiene en cuenta a las personas con menores de 12 años a cargo, son MEYSS y MINECO. (Tabla 60).

Es difícil determinar la existencia de conflictividad para el conjunto del Ministerio, ya que dentro de cada uno pueden darse diferentes situaciones y circunstancias por Unidad, Subdirección General o Servicio. Diversos ministerios destacan que, en caso de darse conflictividad en alguna unidad o servicio, se aplica esta medida del II Plan y se da preferencia al personal con menores de 12 años a cargo en la elección de vacaciones o días, si bien no se han elaborado procedimientos o establecido pautas generales.

Tabla 60. Información en relación con varios aspectos en torno a la elección de vacaciones/asuntos particulares y el personal con menores o dependientes a cargo en cada Departamento Ministerial.

TOTAL			
	¿Tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años a cargo para la elección?	Indicar si se han realizado medidas para procurar la implementación de esta preferencia	Medidas tomadas
MAEC	N/I	N/I	
MDE	NO	NO	
MEYSS	SI	NO	
MFO	SI	SI	Se introduce en el calendario laboral
MINECO	SI	NO	
MINETAD	NO	NO	

MINHAFP	NO	NO	
MJU	SI	SI	Calendario Laboral Ministerio Jornada Intensiva Verano 1/6 a 30/9
MPREYAT	SI	SI	Divulgación
MSSSI	NO	NO	
TOTAL	5	3	

*MAPAMA, MECD, y MIR: N/I

En el caso de los OOPP, son 8 los Organismos donde se han tomado este tipo de medidas (MUGEJU, CEPC, CAPN, AEBOE, IGSS, OA ANECA, BNE, y UIMP), si bien no se detecta en ninguno de ellos, de acuerdo a la información que facilitan, que exista conflictividad a la hora de solicitar vacaciones o días de asuntos particulares entre el personal que trabaja en dichos organismos.

Tabla 61. Información en relación con varios aspectos en torno a la elección de vacaciones/asuntos particulares y el personal con menores o dependientes a cargo en Organismos Públicos.

		TOTAL		
		¿Tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección?	Indicar si se han realizado medidas para procurar la implementación de esta preferencia	Indicar las medidas que se han realizado para procurar la implementación de esta preferencia
MAEC	AECID	NO	NO	
MECD	BNE	SI	SI	Establecida calendario laboral
MECD	O.A. ANECA	SI	SI	Se han aprobado el todas las solicitudes de vacaciones y permisos retribuidos.
MECD	UIMP	SI	SI	Darles prioridad
MEYSS	I.G.S.S. (Centro Directivo)	SI	SI	Ya se ha establecido la preferencia desde 2016
MJU	MUGEJU	SI	SI	Se establecen cuadrantes de vacaciones a priori para la planificación de las vacaciones
MPREYAT	AEBOE	SI	SI	Preferencia mes de agosto
MPREYAT	CAPN	SI	SI	Aplicación previsión II plan igualdad
MPREYAT	CEPC	SI	SI	Informar al respecto
Total		8	8	

Buenas prácticas:

En el MPREYAT, en el ámbito del personal laboral, la Subcomisión Delegada de la CIVEA acordó una serie de criterios de aplicación para la elección de vacaciones del personal laboral, únicamente en caso de falta de acuerdo entre los trabajadores y la Administración, que dé lugar a que queden desatendidas las necesidades del servicio, incluye entre los criterios el de personas con hijos e hijas menores de 12 años.

Por su parte, en el ámbito de los Servicios Centrales de la IGSS, a lo largo de 2016, se ha establecido un procedimiento de concesión de los permisos en el que se procura, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, que el personal destinado en dichos Servicios Centrales, con hijos o hijas menores de 12 años, tenga preferencia en la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos.

32. Guía de conciliación

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 los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.*

Ejecutada

Desde la DGFP, con la colaboración del grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad se ha elaborado la “Guía de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, que se ha publicado en 2017 y se ha divulgado tanto en formato pdf como folleto en papel. Los principales medios de difusión han sido la página web del MINHAFP, su intranet, así como diferentes jornadas y cursos que se han realizado desde la DGFP así como en colaboración con otros DM y OOPP. Además, diferentes Departamentos Ministeriales, como MINETAD, MAPAMA o el MSSSI, y OOPP de ellos dependientes han divulgado la guía tanto en cursos y jornadas, como a través de su intranet.

La guía se puede consultar en:

<http://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/funcion%20publica/Paginas/Dialogo%20social,%20condiciones%20de%20trabajo%20y%20relaciones%20laborales/Conciliacion.aspx>

Se puede descargar en:

http://www.hacienda.gob.es/AreasTematicas/FuncionPublica/Relaciones_Laborales_y_Dialogo_Social/Conciliacion/Guia_conciliacion_accesible.pdf.

33. Experiencias de trabajo en red

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*

Ejecutada
(parcialm)

<i>organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.</i>	ente)
---	--------------

Actualmente se está extendiendo, especialmente en el sector privado, el trabajo en red como forma de organizar el trabajo y de flexibilizar el mismo, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La flexibilidad de espacio y tiempo del teletrabajo tiene, en general, efectos positivos sobre el rendimiento en aquellos trabajos que son adecuados para el teletrabajo. Tanto el ahorro de tiempo de desplazamiento como la autonomía para organizar la jornada laboral ayudan también a la conciliación. No obstante, atañe también riesgos, y riesgos de género que han de tenerse muy presentes en la implementación de esta práctica.

En el conjunto de la AGE un total de 17 Ministerios u Organismos Públicos han implementado algún tipo de experiencia de trabajo en red desde 2016, lo que corresponde a un 33,3%, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo. En el caso de los DM el porcentaje de Ministerios que han impulsado iniciativas de trabajo en red asciende al 53,8%. Para los OOPP, se puede hablar de un 26,3% respecto de los 38 OOPP que han respondido sobre el cumplimiento de esta medida (Tabla 62).

La suma de participantes en estas iniciativas en los tres últimos años muestra que se han beneficiado un total de 2.021 empleadas y empleados públicos de las experiencias de trabajo en red (72,2% de mujeres y 27,8% de hombres) impulsadas en la AGE (Tabla 62).

Tabla 62. Número y porcentaje de DM/OOPP que han realizado experiencias de trabajo en red, número participantes y distribución por sexo, desde 2016 en la AGE

	TOTAL				
	Nº de DM/OOPP en los que se ha realizado alguna experiencia de trabajo en red desde 2016	% de DM/OOPP en los que se ha realizado alguna experiencia de trabajo en red desde 2016	Indicar número de participantes		
			Total	% Hombres	% Mujeres
DM	7	53,8	771	25,5	74,5
OOPP	10	26,3	1250	29,3	70,7
TOTAL AGE	17	33,3	2021	27,9	72,1

*Cociente DM: 13. MECD: N/I en relación con el número de empleados/as que se beneficia del trabajo en red.

**Cociente OOPP: 38

Un total de 7 DM han realizado algún tipo de experiencia (MAEC, MAPAMA, MECD, MFO, MINECO, MINETAD, y MJU), con la participación de 771 empleadas y empleados públicos en total desde 2016, y una media anual de 352 personas (Tabla 63).

Destaca MINECO con la implementación de una plataforma tecnológica que permite el trabajo en remoto y ha facilitado el trabajo de una media de 264 personas por año. Falta información desagregada por sexo para este ministerio. El porcentaje de mujeres en los DM que se han participado en experiencias de trabajo en red es de 74,4% (Tabla 63).

Tabla 63. Experiencias de trabajo en red desde 2016 en cada Departamento Ministerial y número de participantes.

	TOTAL			
	Desde 2016 ¿Se ha realizado alguna experiencia de trabajo en red?	Indicar número de participantes		
		Total	Hombres	Mujeres
MAEC	SI	6	1	5
MAPAMA	SI	159	24	135
MDE	NO	0	0	0
MECD	SI	N/I	N/I	N/I
MEYSS	NO	0	0	0
MFO	SI	20	7	13
MINECO	SI	528	N/I	N/I
MINETAD	SI	57	29	28
MINHAFP	NO	0	0	0
MIR	NO	0	0	0
MJU	SI	1	1	0
MPREYAT	NO	0	0	0
MSSSI	NO	0	0	0
TOTAL	7	771	62	181

En algunos DM se ha facilitado la posibilidad de realizar conexiones de acceso remoto que permiten acceder al puesto de trabajo desde el domicilio, o han organizado reuniones virtuales, a través de herramientas informáticas que optimizan los tiempos invertidos y racionalizan los desplazamientos innecesarios.

En MJU, por ejemplo, se ha mantenido hasta 2016 una situación en régimen de teletrabajo para un puesto de técnico de recursos de nivel 26. Dicha situación se inició mediante Resolución de la Subsecretaría del año 2011.

En el caso del MAEC, se han desarrollado proyectos piloto de teletrabajo en algunas unidades, con un especial interés de incluir a las mujeres con el fin de facilitar la conciliación de su vida profesional y familiar.

En MFO se ha puesto en marcha un programa piloto de teletrabajo recientemente, mediante Resolución de 2 de octubre de la Subsecretaría de Fomento. Se han recibido 73 peticiones de las cuales 42 son de hombres y 31 de mujeres, y se ha concedido, a 20 personas (7 hombres y 13 mujeres).

En 2015 MAPAMA implantó un Programa Piloto de Teletrabajo en la Subsecretaría del Ministerio, con el fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados y empleadas, y contribuir también a

reducir el impacto ambiental que los desplazamientos provocan en el medio ambiente. Por resolución del Subsecretario, de 7 de junio de 2016, el programa piloto se ha extendido a todo el Departamento, al tiempo que nuevas experiencias de trabajo en red fueron implantadas en algunos OO.PP dependientes de MAPAMA al amparo de esta Resolución.

Entre los 38 OOPP que han remitido información sobre esta medida, son 9 los Organismos que han impulsado experiencias de trabajo en red (AECID, CH TAJO, FEAGA, AEPSAD, BNE, O.A. ANECA, CNMC, Agencia Española de Protección de Datos, y ONT), con una participación total de 1250 empleadas y empleados públicos desde 2016 (y una media anual de 416). El porcentaje de mujeres que se han acogido a esta modalidad ha sido de un 70,7% (Tabla 64).

Como muestran los datos, el porcentaje de mujeres que han participado en las experiencias de teletrabajo ha sido significativamente mayor al de hombres (74,4% de mujeres en los DM y 70,7% en los OOPP) (Tabla 64).

En línea con la medida 30 de este Plan, que requiere de acciones para acortar diferencias en el disfrute de medidas de conciliación entre mujeres y hombres en los casos en que se detecten diferencias significativas, los datos señalados corroboran que en el caso del teletrabajo desde la perspectiva de la conciliación, existe una diferencia significativa entre empleadas y empleados públicos. Los DM y OOPP deben por tanto, tal y como refiere la medida 30, acompañar las experiencias de trabajo en red de diferencias actuaciones que ayuden a acortar la desigualdad por género al disfrutar de esta medida de conciliación, fomentando así la corresponsabilidad.

Tabla 64. Experiencias de trabajo en red desde 2016 en Organismos Públicos y número de participantes.

		TOTAL			
		Desde 2016 ¿Se ha realizado alguna experiencia de trabajo en red?	Indicar número de participantes		
			Total	Hombres	Mujeres
MAEC	AECID	SI	101	25	76
MAPAMA	CH TAJO	SI	11	2	9
MAPAMA	FEAGA	SI	18	7	11
MECD	AEPSAD	SI	22	13	9
MECD	BNE	SI	14	3	11
MECD	O.A. ANECA	SI (2 experiencias)	854	N/I	N/I
MINECO	CNMC	SI	37	21	16
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	SI	64	27	37
MSSSI	ONT	SI	129	18	111

TOTAL	10	1250	116	280
-------	----	------	-----	-----

Buena práctica:

Destaca el programa de teletrabajo de MINETAD, que aparece regulado en la Resolución de la Subsecretaría firmada el 15 de enero de 2014. Supone la continuación del proyecto piloto puesto en marcha en el año 2012. Este programa es aplicable a todas las unidades del ministerio con dos condiciones: que la naturaleza de las funciones a realizar en esta modalidad lo permita y que la unidad con rango mínimo de Subdirección General cuente con la previa conformidad del órgano inmediatamente superior.

Se consideran puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo: estudio y análisis de proyectos, informes, asesoría, redacción, corrección y tratamiento de documentos, inspección, gestión de sistemas de información, propuestas de resolución de recursos, etc. Se excluyen trabajos de atención al público y puestos que lleven aparejados funciones de dirección y puestos de secretaría. Existen criterios preferentes para participar: conciliación, discapacidad, tiempo y distancia de desplazamiento, etc.

El responsable de la unidad acuerda con el empleado o empleada público al menos los siguientes extremos: número de días a la semana (uno o dos), días concretos, jornada y tareas. Estos extremos se reflejan en un Acuerdo de Teletrabajo.

Es responsabilidad del empleado o empleada público el tener la instalación informática necesaria; y la firma del acuerdo implicará el cumplimiento de los requisitos que se establezcan en materia de prevención de riesgos laborales.

La S.G. de la Inspección General de Servicios y Relación con los ciudadanos es quien realiza el seguimiento y análisis del programa de teletrabajo implementado.

La conciliación de la vida familiar y laboral constituye en la causa principal del teletrabajo.

A modo de recomendación para garantizar la implementación en la AGE de cualquier fórmula de trabajo en red con perspectiva de género, es importante tener en cuenta lo siguiente:

En la Unión Europea la media de empleados o empleadas (sector privado y público) que teletrabajan es de 17%, con un porcentaje de 54% de hombres frente al 36% de mujeres (European Working Conditions Survey, 2015, en adelante EWCS). Esta diferencia se debe principalmente a una mayor incidencia del teletrabajo en sectores masculinizados, mientras que sectores como sanidad o educación, muy feminizados, difícilmente pueden acogerse a la fórmula de trabajo en red. Otro motivo es que muchos hombres combinan la jornada laboral con teletrabajo al finalizar la jornada en la oficina, extendiendo así su jornada más allá de las 40 horas de media.

En contraste, el porcentaje de mujeres que teletrabajan en casa es del 57%, frente a un 37% que teletrabajan en otro lugar –trabajo deslocalizado–, forma de teletrabajo ampliamente representada por hombres. Las mujeres tienden, mucho más que los hombres, a solicitar el teletrabajo en casa para poder conciliar responsabilidades familiares con su trabajo (EWCS 2015). Esta situación refuerza, por tanto, la desigualdad en la dedicación a tareas de cuidado y doméstica.

Si bien está ampliamente demostrado que en el sector privado el trabajo flexible, trabajo en red o teletrabajo ha permitido que muchas mujeres abandonen la jornada reducida, con los beneficios económicos y de carrera profesional que conlleva, un riesgo importante del teletrabajo en casa es la dificultad para separar entre la vida personal y la laboral al teletrabajar (EWCS 2015), lo cual, afectará, por tanto, más a las mujeres. Además, el teletrabajo desde casa en el caso de las mujeres provoca un desequilibrio en beneficio de las responsabilidades familiares (p.e. pequeños recados entre actividades laborales, ajustan las horas de trabajo a las necesidades familiares o realizan tareas domésticas en los descansos). Los hombres, sin embargo, mantienen el mismo patrón que en el trabajo presencial, y contribuyen poco en las tareas domésticas debido a la organización social y estereotipos de género todavía presentes en la sociedad.

La flexibilización del trabajo, tanto desde el prisma de las nuevas formas de organizar el trabajo como desde los beneficios que tiene para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, puede, a su vez, obstaculizar los avances en corresponsabilidad, así como contribuir a la invisibilización de las mujeres, lo que contribuye al conocido techo de cristal.

Por tanto, un riesgo importante del trabajo en red, es que si no se implementa teniendo en cuenta la perspectiva de género, puede servir como barrera invisible hacia la promoción profesional de las mujeres en el ámbito laboral.

La clave puede estar, a modo de recomendación, en que la implementación de fórmulas flexibles de trabajo, como el teletrabajo o trabajo en remoto o en red forme parte de una transformación cultural de la propia Administración donde se aborden los elementos, barreras y obstáculos que dificultan la igualdad efectiva, donde se cambie la cultura del presentismo, y donde se ponga en valor la diversidad así como la importancia de visibilizar y valorar el talento del personal al servicio de la Administración Pública.

34. Lactancia como derecho individual

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.*

Fase estudio

Existe equilibrio entre el número de empleados y empleadas que disfrutan de la medida señalada. En 2017, de un total de 2049 permisos de ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, el 54,7% corresponden a empleados públicos y el 45,3% a empleadas. Los porcentajes se han mantenido muy similares desde 2015. Por tanto, no se puede hablar de desigualdad en la conciliación de la vida familiar y laboral respecto del disfrute de la medida de ampliación de cuatro semanas en sustitución de la lactancia.

Tabla 65. Número de efectivos a los que se ha concedido la ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, desagregado por sexo, desde 2015

MEDIDA	Nº de efectivos (personal funcionario y laboral) al que se ha concedido la medida								
	2015			2016			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	2010	1102 (54,8%)	908 (45,2%)	2167	1164 (53,7%)	1003 (46,3%)	2049	1122 (54,7%)	927 (45,3%)

Sería recomendable, con el fin de contar con un análisis más detallado para el desarrollo e implementación de la medida 34, recabar más información sobre si, para cada mujer u hombres al que se concede la medida: a) trabaja uno de los progenitores o trabajan ambos, y; b) en caso de trabajar ambos, si la pareja trabaja en el sector público o privado. De este modo se podrá identificar mejor si se mantiene la desigualdad entre mujeres y hombres a la hora de conciliar en las diferentes situaciones analizadas.

35. Desarrollo art. 49 EBEP

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.	No ejecutada
--	---------------------

El permiso al personal funcionario por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, se reconoce en el artículo 49 e) del Texto Refundido del EBEP, publicado en el BOE del 31 de Octubre de 2015.

En la Guía de Conciliación elaborada por la DGFP se prevé lo siguiente:

El funcionario o la funcionaria tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen a:

- Reducción de al menos el 50% de la jornada laboral para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- Si ambos prestan servicio en el mismo Órgano o Entidad se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Tendrán derecho a recibir las retribuciones integrales, con cargo a los presupuestos del Órgano o Entidad donde venga prestando sus servicios. Se necesitara acreditarlo mediante el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la

Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o la funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En el caso del personal laboral, dicho permiso se reconoce en el artículo 37.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE en fecha 24 de Octubre de 2015. El desarrollo de dicho artículo se realiza en el convenio único (Art. 38.4 del III Convenio Único de la AGE, Art. 42.c) y 190 al 192 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el último trimestre de 2018 se está negociando el IV Convenio Único.

Art. 38.4 del III Convenio Único de la AGE: Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados o empleadas públicos de la Administración General del Estado, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

En la Guía de Conciliación respecto de la concesión de este permiso para el personal laboral se prevé que vaya acompañado de la disminución proporcional del salario que se completara con una prestación integrada dentro de la acción protectora de la Seguridad Social (prestación contributiva). Constituye un derecho individual: hombres o mujeres.

36. Bolsa de horas

<p><i>36.- Estudiar y, en su caso, implantar de 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.</i></p>	<p>No ejecutada</p>
---	--------------------------------

Con carácter general, los Departamentos aplican las medidas de flexibilidad horaria recogidas en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Adicionalmente, fue implantada sin incidencias la ampliación de la jornada intensiva de verano, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a los empleados o empleadas públicos con hijos e hijas, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad recogida en la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por

la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

A modo de ejemplo aislado, en el ICAA, en 2016, se autorizaron dos medidas de flexibilización de jornada por motivos de conciliación, siendo 4 los casos autorizados a 31/12/2016.

Por su parte, destacar la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE de 26 de marzo de 2018. En el punto cuarto, dedicado a medidas en materia de jornada laboral y de conciliación, se contempla, en el apartado 2 la bolsa de horas a la que hace referencia esta medida:

2. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas discapacitadas, e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen.

El 29 de Octubre de 2018 se ha firmado el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

37. Coordinación de criterios sobre flexibilidad horaria para permiso por deber inexcusable

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

De acuerdo al artículo 48j del TREBEP y al artículo 37.3d) del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por “deber inexcusable” la obligación que incumbe a una persona, cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa.

Varios DM han elaborado instrucciones sobre criterios aplicables a la concesión de este tipo de permisos, sin embargo, los criterios establecidos presentan cierta disparidad.

En el caso del MPREYAT, por ejemplo, informan que las razones más habituales para su concesión incluyen, además de la comparecencia ante organismos judiciales o citaciones ante órganos de cualquier Administración, el acompañar a consulta médica y tratamientos a familiares o el asistir a reuniones/tutorías relacionadas con la vida escolar de los hijos o hijas.

Es por tanto relevante el establecer con carácter general, para todos los DM, unos criterios claros que permitieran la aplicación de la flexibilidad horaria en caso de deber inexcusable, de forma unitaria y homogénea para todo el personal que presta servicios en la AGE.

38. Fomento de medidas de conciliación entre empleados públicos

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

Ejecutada

La medida 38 se solapa, en parte, con la medida 30 de este Plan, dado que las acciones formativas e informativas dirigidas a fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres son algunas de las posibles actuaciones a desarrollar en el marco de la medida 30, por lo que la información en relación con el cumplimiento de ambas medidas se complementa entre sí. Se incluye a continuación información a nivel de DM/OOPP en relación con el cumplimiento de esta medida.

El 41,7% de los DM y OOPP que conforman la AGE han tomado, desde 2016, alguna medida para específica para fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones informativas y de sensibilización en la materia (Tabla 65).

Entre los DM el porcentaje asciende al 66,7%, y entre los OOPP es de un 33,3%. La media de hombres que anualmente han participado en este tipo de acciones informativas o de sensibilización es de 2.404 (1.606 en los DM y 798 en los OOPP).

Tabla 65. Número y porcentaje de DM/OOPP que ha tomado medidas de información y sensibilización en materia de conciliación, y promedio de hombres participantes, desde 2016 en la AGE

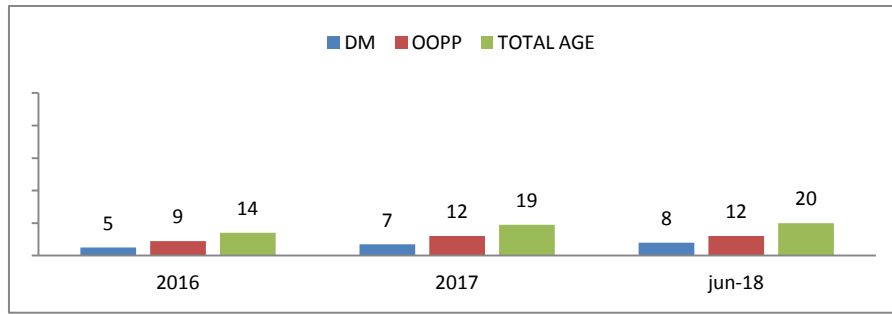
	TOTAL		
	Nº de DM/OOPP que han tomado medidas para informar y sensibilizar en materia de conciliación a los hombres desde 2016	% de DM/OOPP que han tomado medidas para informar y sensibilizar en materia de conciliación a los hombres desde 2016	Promedio de hombres por año que han participado/recibido esta información desde 2016
DM	8	66,7	1606,1
OOPP	12	33,3	798,3
TOTAL AGE	20	41,7	2404,4

*Cociente DM: 12 (MIR: N/I)

**Cociente OOPP: 36

Se aprecia una evolución positiva desde 2016 en el número de DM y OOPP que han impulsado este tipo de acciones, pasando de 5 a 7 DM entre 2016 y 2018, y de 9 a 12 OOPP en esos mismos años. Máxime, si se tiene en cuenta que los datos para 2018 son a Junio. (Figura 25)

Figura 25. Evolución anual en el número de acciones formativas e informativas en materia de conciliación dirigidas a empleados públicos desde 2016 en la AGE (Total, DM y OOPP).



Los DM que han impulsado acciones para fomentar la conciliación entre los empleados públicos son MINHAFP, MINECO, MJU, MFO, MEYSS, MSSSI, MECD y MPREYAT, con una media de participantes de 1.606, si bien la formación en muchos casos no ha ido expresamente dirigida a los hombres, tal y como refiere la medida, sino tanto a empleados como empleadas públicas (Tabla 66).

No obstante, es importante recordar que todos los Departamentos han planificado, año tras año, actividades formativas e informativas con objeto de fomentar la información y la sensibilización en igualdad entre el personal público, bien mediante cursos presenciales, online o a través de jornadas. Así mismo, como ya se ha visto en el análisis de la medida 32, se han realizado diferentes actuaciones para la difusión el II Plan de Igualdad de la AGE, especialmente a través de intranet, web y de folletos.

Tabla 66. Medidas de información y sensibilización e materia de conciliación por Departamento Ministerial desde 2016 y promedio de participantes.

TOTAL		
	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado desde 2016	Promedio de personas por año que han participado/recibido esta información desde 2016
MINHAFP	Difusión II Plan y cursos formación Guía de conciliación. Difusión Memoria RSC. Incluye los permisos anuales desagregados por sexo	N/I
MINECO	Publicación de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado La Guía de conciliación permanece publicada en la intranet del MINECO Difusión de la Guía en un módulo de formación en igualdad para personal directivo y predirectivo Curso sobre conciliación online	N/I
MJU	Formación. Jornada de Igualdad de oportunidades: conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5
MFO	Difusión en Intranet del Ministerio, disponible también para los organismos autónomos, de una guía del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, "Familia y Corresponsabilidad", durante un mes.	26
MEYSS	Publicación en la intranet del II plan AGE Enlace intranet resolución de Ampliación de jornada en verano Publicación intranet guía concilia	1561

	Accesibilidad a folleto guía	
MSSSI	Publicación "Guía de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE"	N/I
MECD	Cursos dentro del Plan Anual de Formación-Ver Medidas 15 y 19 Eje 3	N/I
MPREYAT	Se informa especialmente a los empleados que solicitan permiso de paternidad sobre todos los permisos destinados al cuidado del menor o la menor que pueden disfrutarse de manera sucesiva, y no simultánea en el tiempo, por las madres y los padres. Guía de conciliación: difusión en papel y en formato digital Jornada de sensibilización que incluye la conciliación Formación	14
TOTAL		1606

*MAEC, MDE, MINETAD y MAPAMA indican no han realizado ninguna acción en relación con esta medida

**MIR: N/I

Un total de 12 OOPP informan de medidas formativas e informativas específicas implementadas para fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres (Tabla 67).

Destacar, por ejemplo, el CIS que, además de la difusión de la guía de conciliación, tiene en una carpeta común en red toda la información relacionada con la Igualdad entre Hombres y Mujeres; así mismo, reenvía a todos los trabajadores, los cursos ofrecidos por INAP, Ministerio de la Presidencia etc. relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

Tabla 67. Medidas de información y sensibilización e materia de conciliación por Organismos Públicos desde 2016 y promedio de participantes.

		TOTAL	
		Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado desde 2016	Nº medio por año de personas que han participado/recibido esta información
MECD	O.A. ANECA	Comunicación a todo el personal por correo de medidas de conciliación	30
MEYSS	FOGASA	Divulgación normativa en intranet	N/I
MINETAD	AEBOE	Libro corresponsabilidad en intranet	N/I
MINETAD	CIS	Información guía conciliación familiar	N/I
MINHAFP	AEAT	No se han realizado actuaciones dirigidas, en exclusiva, a los hombres Sí se han realizado actuaciones dirigidas a todos los empleados públicos (hombres y mujeres)	N/I
MINHAFP	IEF	En el momento de su incorporación	3
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL	Mensajes de difusión del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer	756

	ESTADO	mensaje de empoderamiento de las conductoras difusión objetivo 5 agenda 2030 para lograr la igual de género	
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	Información interna a través de Intranet.	Todo el personal
MJU	MUGEJU	Se ha dado publicidad activa de las medidas de conciliación laboral establecidas por la Administración de las que pueden hacer uso los hombres.	4
MPREYAT	AEBOE	Libro corresponsabilidad en intranet	N/I
MPREYAT	CIS	Información guía conciliación familiar	N/I
MSSSI	ONT	Manual de permisos Publicación guía conciliación y permiso de paternidad Publicación guía maternidad/paternidad	6
TOTAL			798

Buena práctica:

El MPREYAT ha implementado una medida de divulgación específica para los hombres, que consiste en enviar a través de correo electrónico información sobre el acceso a todos los permisos y licencias vinculados a la paternidad, de forma individualizada, para aquellos hombres que han sido padres recientemente. Desde su puesta en marcha, se han facilitado información a 9 padres.

39. Cuestionario de satisfacción con las medidas

39.- <i>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.</i>	En ejecución
--	---------------------

Actualmente la DGFP y el IMIO están desarrollando el borrador del cuestionario de satisfacción en materia de conciliación y corresponsabilidad entre el personal al servicio de la AGE. Dicho cuestionario tendrá como objetivo también el recabar sugerencias y posibles nuevas medidas a implementar en los DM y OOPP de ellos dependientes, sugerencias que serán objeto de estudio en el marco del diseño y desarrollo del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE.

II. Medidas específicas

E.40. Elaboración y difusión de díptico con medidas de conciliación por el MECD

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

E.41. Posibilidad de incluir actividades en igualdad en escuelas de verano del MPREYAT

<i>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.</i>	Ejecutada
---	------------------

En cada una de las cinco programaciones semanales se impartió un taller de una hora de duración incidiendo en los valores y sensibilización de los participantes en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las actividades, rotando entre los diferentes grupos de edad, fueron: Role-playing contra el sexismo; ¿Qué hago en mi tiempo libre?; Mamá tiene doble jornada; 7 son muchos... ¿por qué no ayudáis?; Meterse en la piel; El Ceniciento. Blanca nieves y los 7 enanitos; Cojos, ciegos y sordos y Relatos improvisados.

E.42. Cambio de turno día 5 de enero en trabajadores de turno de tarde con menores en AEBOE.

<i>E.42.- En la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado con motivo de la celebración del día de Reyes, los trabajadores destinados en el turno de tarde, con hijos o hijas menores de 12 años, que representan en la Imprenta Nacional el 26,92 %, aproximadamente, tendrán la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana del día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</i>	Ejecutada
---	------------------

En la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado con motivo de la celebración del día de Reyes, los trabajadores destinados en el turno de tarde, con hijos e hijas menores de 12 años, que representan en la Imprenta Nacional el 26,92%, aproximadamente, han tenido la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana del día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

E.43. Organización de actividad de ocio para hijos o hijas de personal público de Patrimonio Nacional y MPREYAT en días no lectivos, en centros con más de 100 efectivos

<i>E.43.- Patrimonio Nacional organizará anualmente, preferiblemente conjuntamente con el Ministerio de la Presidencia y el resto de sus Organismos, al menos una actividad 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.</i>	Ejecutada
--	------------------

Aunque en 2017 se habló de una posible coordinación de una actividad entre Patrimonio Nacional y el Ministerio, razones presupuestarias y logísticas determinaron más idónea la organización de actividades de manera independiente. A pesar de ello Ministerio y Organismo coincidieron en las actividades desarrolladas en la Escuela de Semana Santa 2017.

E.44. Impulso de medidas de trabajo en red en MINETAD

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.	Ejecutada
---	------------------

En aplicación desde 2016, el 52% de los teletrabajadores de 2016 son nuevas incorporaciones frente al 30 % registrado en el 2015. En el OEPM está en vigor el Plan anual de Teletrabajo para Examinadores de Patentes, desde que se inició con un plan piloto en 2013.

E.45. Acciones sobre igualdad, integración de la mujer en la organización y conciliación a personal de la AGE por el MEYSS

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.	Ejecutada
--	------------------

Si bien el MEYSS no informa sobre acciones dirigidas al personal de su Departamento Ministerial, si que ha cumplido esta medida a través de sus diferentes OOPP dependientes. Dichos OOPP dependientes han realizado las siguientes acciones formativas en materia de igualdad en el sentido que refiere la medida:

Nº de acciones formativas en materia de igualdad realizadas por diferentes OOPP dependientes del MEYSS.

	2016	2017	2018
INSS	3	8	4
TGSS	2	0	0
ISM	3	1	1
SJSS	0	0	0
IGSS	0	0	0
GISS	0	0	0
SEPE	1	7	0
INSSBT	1	1	0
FOGASA	0	1	1

E.46. Ampliación de oferta formativa a distancia para facilitar la conciliación en MAPAMA

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

En MAPAMA se ha ampliado la oferta de acciones formativas en formato tele formación (online, video colaboración, retransmitidas en “Streaming” y en remoto). En 2016 se ofertaron 9 cursos online, 8 cursos en video colaboración, 1 curso en remoto y 2 jornadas (3 ediciones) emitidas en “Streaming” y grabadas para su difusión por “Youtube”. En 2015: 9 cursos online y 8 cursos por video colaboración.

E.47. Proyecto piloto de trabajo en red desde 2015 en MAPAMA

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.	Ejecutada
---	------------------

En 2015 se implantó un Programa Piloto de Teletrabajo en la Subsecretaría del Ministerio, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos –facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados y empleadas- y contribuir a reducir el impacto ambiental que los desplazamientos provocan en el medio ambiente.

Por resolución del Subsecretario, de 7 de junio de 2016, el programa piloto -que continúa vigente actualmente- se extendió a todo el Departamento, al tiempo que nuevas experiencias de trabajo en red fueron implantadas en algunos OO.AA al amparo de esta Resolución.

E.48. Cierre progresivo a las 18.00h en MSSSI para reforzar conciliación

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.	Ejecutada (parcialmente)
---	---------------------------------

En el MSSSI se están aplicando progresivamente soluciones técnicas para limitar la presencia de empleados y empleadas públicos a partir de las 18,00. De hecho el horario del MSSSI computa hasta las 18,00 y la calefacción en invierno o el aire acondicionado en verano se apagan a partir de esa hora. No obstante, la realidad de ejecución de los plazos asignados para las diferentes actividades del MSSSI, dificultan este cambio de mentalidad.

Además, en el MSSSI se han diseñado actuaciones y adaptaciones de la Instrucción de la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre calendario laboral aplicable en el 2017, a fin de dar cumplimiento al citado objetivo de manera coordinada con las medidas de aprovechamiento de espacio de otras unidades. Por tanto, el Ministerio de Sanidad, Servicios

Sociales e Igualdad ha ido desarrollando soluciones técnicas, de forma progresiva, para limitar la presencia de empleadas y empleados públicos a partir de las 18:00.

E.49. Corrección de circunstancias disuasorias del uso de medidas de conciliación en el MSSSI

<i>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).</i>	En Ejecución (Fase Estudio)
---	--

Un elevado porcentaje de los empleados y empleadas del MSSSI reciben productividad por realizar su horario con una dedicación de varias tardes a la semana. Las medidas de flexibilización horaria y de reducción de jornada por motivos de conciliación deberían disociarse de esta retribución, pero de hecho, el debate sobre la naturaleza de este concepto salarial no se ha cerrado. Actualmente se está negociando la implementación de esta medida.

E.50. Posibilidad de trabajo a turno en el MSSSI

<i>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.</i>	En Ejecución
--	---------------------

En el MSSSI todavía no se han podido valorar las unidades en las que esta modalidad de trabajo a turnos pudiera resultar efectiva para incrementar la flexibilización horaria. En el marco de lo establecido en la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, se ha constituido un grupo de trabajo para el diseño de un programa piloto de teletrabajo en este Ministerio.

E.51. Difusión de actividades infantiles en periodo de vacaciones escolares desde MSSSI

<i>E.51.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, informará sobre actuaciones y actividades infantiles en periodos de vacaciones escolares.</i>	Ejecutada
---	------------------

La Subdirección General de RRHH viene desarrollando labores de difusión de forma habitual, a través de la Intranet.

E.52. Difusión de medidas de conciliación y solicitudes, alentando a hombres a solicitarlas, en el ISCIII

<i>E.52</i> 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.	Ejecutada
---	------------------

En la intranet del ISCIII está publicado el Plan Concilia y la normativa específica sobre conciliación, también el formulario con las medidas. De forma periódica se actualiza esta información incorporando los cambios normativos de mejora.

E.53. Realización de estudios de género sobre medidas de conciliación por el IEF

<i>E.53.-</i> 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.	Ejecutada
---	------------------

Los proyectos de investigación desarrollados durante 2016 por el IEF han sido:

- a) Proyecto: “Estudio comparado de los sistemas de atención a la dependencia y sus consecuencias para un diseño del sistema español”; y
- b) proyecto: “Estudio comparado de los sistemas de permisos maternales y sus consecuencias para un diseño del sistema español”.

Además, actualmente está en desarrollo el siguiente proyecto:

Además, actualmente está en desarrollo el siguiente proyecto:

- c) Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0-3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económico: La investigación analiza qué modelos son más idóneos respecto al cuidado y educación de menores de 0 a 3 años. Un punto de especial interés en la investigación es el análisis que se hace de los efectos socio-económicos del modelo planteado en conexión con otras reformas referidas a permisos parentales y jornadas laborales de hombres y mujeres.

Los resultados se han publicado en la serie de publicaciones del IEF “Papeles de Trabajo (PT nº 3/2018) ([http:// www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_03.pdf](http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_03.pdf))

EJE 5. Retribuciones.

La brecha salarial se define como la diferencia en porcentaje del salario bruto medio por hora de mujeres trabajadoras respecto del salario bruto/ hora de los hombres que trabajan⁸. Se diferencia entre brecha salarial no ajustada y ajustada, por nivel educativo, experiencia y otros factores significativos

Las variables que influyen y determinan la brecha salarial son complejas, y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo, propiamente dicha, como las desigualdades vinculadas a la segregación horizontal en conocimientos/estudios y laboral, a la promoción profesional, al techo de cristal o a la conciliación; de ahí la complejidad de este fenómeno y de su resolución.

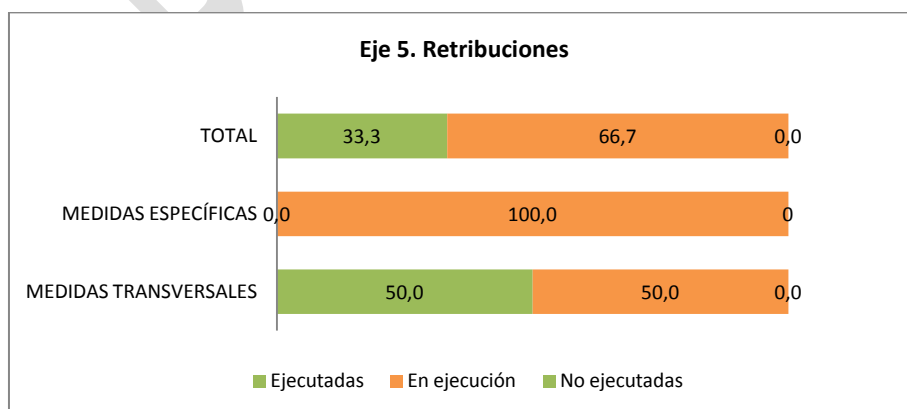
En el sector público, las retribuciones básicas y complementarias de las empleadas y empleados públicos (complemento de destino, complemento específico) vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas. Las 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; b) las diferencias en el disfrute de permisos no retribuidos entre empleados y empleadas públicos (p.e. reducción de jornada o excedencias por cuidado de menor de 3 años); c) la existencia de altos complementos asociados a conceptos como la peligrosidad en sectores donde hay una amplia representación masculina (p.e personal de servicios periféricos de instituciones penitenciarias); y d) la total disponibilidad que se exige a muchos puestos de niveles 29 y 30, no compatible con la conciliación, y que disuade a muchas mujeres a ocupar dichos cargos –techo de cristal-.

Este eje tiene como objetivo “favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres” y consta de dos medidas transversales y una específica.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 26. Grado de ejecución de las medidas del eje 5 en porcentajes



⁸ European Institute for Gender Equality: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1196>

I. Medidas transversales

40. Análisis de causas o factores asociados a la promoción o características de puestos de mujeres y hombres

<p>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.</p>	<p>En Ejecución</p>
--	--------------------------------

El MSSSI, a través del IMIO, y en colaboración con la DGFP y las Unidades de Igualdad están elaborando un estudio de toda la AGE que compare los posibles desequilibrios entre Ministerios, Cuerpos, carreras profesionales, puestos de trabajo y sexo, se ha consensado previamente un diseño de la metodología de este estudio. Este estudio engloba varias de las medidas del II Plan de Igualdad: Medidas transversales 14; 40 y 56, y medida específica E.54 de este eje IV.

41. Protección especial de derechos retribuidos durante embarazo y permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
---	-------------------------

Se debe prestar una especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas afectadas. Prácticamente todos los Ministerios lo hacen cumpliendo la normativa vigente, en base a la información facilitada por estos DM en relación a la presente medida. En líneas generales, se vela por la protección de los derechos retribuidos de las empleadas durante los periodos que correspondan a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas.

Algunos como MSSSI además completan hasta el 100% las retribuciones que tuviera la trabajadora al nacimiento, acogimiento o adopción, durante los permisos retribuidos que correspondan. MAPAMA, MFO e INAEM garantizan las retribuciones íntegras incluido el complemento de productividad. En el ámbito del MINHAP se aplica la Instrucción conjunta de la SEAP y SEPG por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, que establece como circunstancia excepcional los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, con las garantías retributivas que ello implica. MINETAD, por su parte, aplica esta medida desde 2016.

En el INIA se aplican todos los permisos retribuidos relacionados con la maternidad, nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas, incluido el permiso retribuido por embarazo a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

En el CIS se cumple con la legislación vigente, no obstante en el ejercicio 2017 no ha habido ninguna empleada pública embarazada.

II. Medidas específicas

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.	En Ejecución
---	-------------------------

El MSSSI, a través del IMIO, y en colaboración con la DGFP y las Unidades de Igualdad están elaborando un estudio de toda la AGE para varias medidas, incluida esta y las medidas transversales 14, 40 y 56 (consultar dichas medidas para más información).

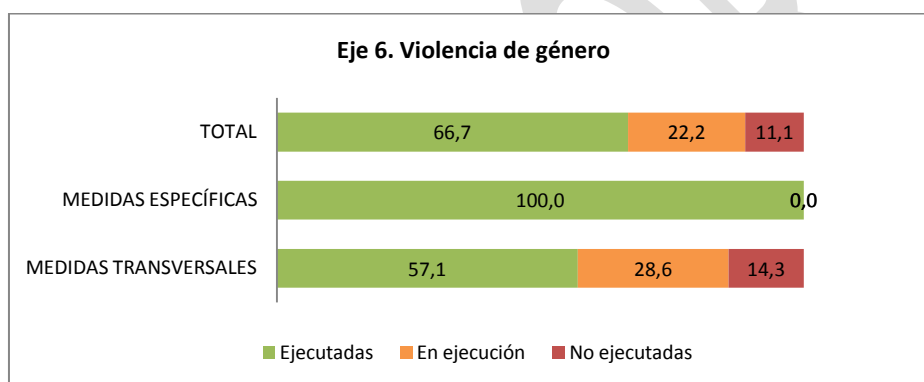
EJE 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección

El presente eje se dirige a la prevención de la violencia de género contra las empleadas públicas, a su asistencia y protección de este tipo de violencia; y también de otras situaciones de especial protección, como son el acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 62 de la LOIEMH).

Este eje tiene como objetivo “promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género”, con el fin de asegurar la consecución de un procedimiento ágil, garantista y uniforme en la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante situaciones de especial protección, como las antes referidas.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 27. Grado de ejecución de las medidas del eje 6 en porcentajes



I. Medidas transversales

42. Confidencialidad de víctima de violencia de género

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.

Ejecutada

Todos los Ministerios y Organismos consideran esencial garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para ello han establecido cautelas como por ejemplo en la publicación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, de los listados de ocupación, o evitar publicar la resolución de ayudas sociales a las víctimas.

Buena práctica:

MINECO aplica la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que son instrucciones comunes para todas las Administraciones Públicas.

Dentro del Plan de Acción Social del MPREYAT desde hace varios años existe una modalidad de ayuda excepcional, por violencia de género, en cuya convocatoria consta expresamente que, en todo momento, se salvaguarda la confidencialidad de los datos de identificación personal de las

solicitantes. En los dos últimos años no ha habido solicitudes, pero está previsto que se remita, junto con los documentos justificativos, en sobre cerrado “confidencial”. Se informaría al Grupo de Trabajo de Acción Social sobre los posibles casos que puedan producirse, evitando, en todo momento, la identificación de las interesadas y se efectuaría la propuesta de resolución correspondiente salvaguardando la confidencialidad de los datos. La resolución de adjudicación reconociendo la ayuda a cada beneficiaria, o de exclusión con indicación de su causa, se notificaría directamente a las interesadas y, dadas sus especiales características, no sería objeto de publicidad alguna.

Respecto de los permisos y licencias por violencia de género, si bien no se ha producido la iniciación de ninguna petición por esta causa, conscientes de la confidencialidad garantizada y requerida de estos supuestos, no se han incluido en los formularios normalizados de permisos, sino que se tratarían de forma confidencial y directa por el personal encargado de su tramitación en la SGRRHH.

En el IAC hasta la fecha no se ha dado el caso, si bien, ante una situación de estas características, se actuará conforme a la normativa. Además, en el Plan de Acción Social del IAC se ha previsto una ayuda para casos de violencia de género que incluye medidas de confidencialidad

Asimismo, indicar que las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

43. Procedimiento de movilidad

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

Ejecutada

En fecha 25 de Noviembre de 2015, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas publicó el protocolo de movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género (Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género). (BOE de 10 de diciembre 2015), Acuerdo MGNAGE 30 de julio.

44. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de especial protección

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, en el ámbito de la Administración General del Estado.*

**No
Ejecutada**

La elaboración de este protocolo entraña una importante dificultad al existir poco material de referencia, a modo de publicaciones y documentación sobre el desarrollo de un protocolo en esta materia para el ámbito público.

Por su parte, desde la Delegación del Gobierno se considera que sería importante, a fin de plantear la ejecución de esta medida, el hacer una reevaluación de su idoneidad y necesidad, en base a la información recabada para ello. Además, es necesario, para una adecuada ejecución de la medida, aclarar cuál es la finalidad y objetivo de un protocolo de actuación en este marco y cuáles son las situaciones de especial protección que tendrían que contemplarse. La mera recopilación y difusión de derechos no sería objeto propio de un protocolo de actuación.

45. Acuerdos de movilidad interadministrativa

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.	Fase Estudio
---	---------------------

A Junio de 2018 esta medida estaba pendiente de abordarse para alcanzar acuerdos de movilidad interadministrativos. No obstante, en el conjunto de casos que se han venido dando en la AGE, cuando ha sido necesario, se ha facilitado la movilidad de la empleada pública. También desde otras administraciones a la AGE. El protocolo de movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género (Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas), ha permitido el avance en el sentido que contempla esta medida.

El 22 de Octubre de 2018 se ha aprobado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública el acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

46. Aprobación del R.D de acoso sexual y por razón de sexo

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). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.	En Ejecución
--	---------------------

La Ley 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre establece que el protocolo al que se refiere esta medida en su aprobación tenga rango de Real Decreto. El Protocolo fue negociado y acordado en MGNAGE (27 julio 2011) siendo publicado por Resolución el 28 de julio 2011. En 2014 una sentencia del TSJM, que ha devenido firme en 2017, anuló los acuerdos de la Mesa General (por el que se aprobó el protocolo) ante reclamación de USO por su no presencia en la Mesa.

Desde 2015 se ha intentado tramitar desde la DGFP dicho protocolo como Real Decreto, pero se ha encontrado la oposición de la Inspección de Servicios de Hacienda, por cuestiones de

supuesta colisión con el régimen disciplinario. Un informe de la Abogacía del Estado (Sept. 2015) aconsejó reabrir la negociación previa a su tramitación como Real Decreto.

A principios de años se celebró una reunión con la Inspección de Servicios de Hacienda para avanzar en el tema. Se comprometieron a realizar un breve informe de cómo enmendar la problemática del 'régimen disciplinario'.

El hecho de que dicho protocolo no haya sido publicado como Real Decreto ha afectado a su eficacia y universalidad de aplicación en la AGE.

47. Orientación y asesoramiento de Unidades de Igualdad en materia de violencia de género.

<p>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.</p>	<p>Ejecutada</p>
--	-------------------------

A continuación se recoge un resumen de las principales iniciativas que en materia de violencia de género que han realizado desde las distintas Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales.

Principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) desde 2016	
<p>MAEC</p>	<p>Orientación y apoyo plan de formación (2017, 2018)</p>
<p>MINHAFP</p>	<p>Conjuntamente con la SG de RRHH, se realiza un seguimiento del plan de igualdad, impulsando la adopción de medidas. Igualmente, elabora un informe anual sobre la situación de las políticas de igualdad en el Ministerio que incluye, en su apartado final, una serie de propuestas de mejora.</p>
<p>MINECO</p>	<p>Se ha realizado una Jornada ANUAL sobre esta materia, la Unidad de Igualdad no ha participado.</p>
<p>MIR</p>	<p>Observatorio de Violencia sobre la Mujer Pacto de Estado de Violencia de Género</p>
<p>MJU</p>	<p>Atender a los alumnos de PRACTICUM (último curso de Derecho o doble grado Derecho y ADE) de las Universidades Autónoma de Madrid y Carlos III durante dos meses (febrero y marzo), trabajando la sensibilización en materia de violencia de género, igualdad, infancia, juventud y discapacidad, siempre con perspectiva de género. Visita de estudio a los Juzgados de Violencia de género de Madrid, e interacción jurídica con el juez después de cada vista.</p> <p>-Participar anualmente en curso de violencia de género (en M. Justicia).</p> <p>-Participar anualmente en Jornadas sobre protocolo de acoso en la Guardia Civil. Y Protocolo de Acoso (en M. Justicia y en Ministerio de Defensa.)</p> <p>-Participación en curso de Igualdad y Protocolo de Acoso en la Guardia Civil (Ministerio de Interior) marzo.</p> <p>Organización de visita a los Juzgados de violencia de género para las Unidades de Igualdad de los distintos Ministerios, para dar una perspectiva judicial a su trabajo.</p> <p>Ponente en un sesión de Webinar con el Colegio de Abogados de Perú, sobre "Políticas Públicas de lucha contra la violencia de género. Primera parte" 2 ediciones en 2018</p>
<p>MFO</p>	<p>.Actuación de difusión masiva a través de Intranet, de ejemplos de empresas con buenas prácticas en materia de violencia de género. "Empresas libres de violencia de género" (Actuación de la Unidad de Igualdad) 2. Difusión en el Área de Igualdad de Intranet de noticias y campañas de sensibilización de otros organismos sobre violencia de género. (Actuación de la Unidad de Igualdad).</p>
<p>MAPAMA</p>	<p>Grupo de trabajo liderado por la Vicesecretaría General Técnica del MAPAMA, dirigido a poner en común y fomentar buenas prácticas en materia de igualdad y violencia de género.</p>

*MDE, MINETAD, MSSSI, MPREYAT y MECD no facilitado información respecto de esta medida

Buena práctica

En el MAPAMA se ha creado un grupo de trabajo liderado por la Vicesecretaría General Técnica del MAPAMA, dirigido a poner en común y fomentar buenas prácticas en materia de igualdad y violencia de género.

En el caso de la Unidad de Igualdad del MINHAFP, por ejemplo, conjuntamente con la SG de RRHH, se realiza un seguimiento del plan de igualdad, impulsando la adopción de medidas. Igualmente, elabora un informe anual sobre la situación de las políticas de igualdad en el Ministerio que incluye, en su apartado final, una serie de propuestas de mejora.

48. Desarrollo de carrera profesional

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.*

Ejecutada

Se ha remitido a todas la Unidades de RRHH un recordatorio sobre el cumplimiento de esta medida. De las contestaciones recibidas se concluye que con carácter general se da cumplimiento de esta medida, dado aunque no se les ha presentado ningún caso, si está prevista la aplicación de la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la SEAP, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Destaca MFO, que informa que en todo el departamento de fomento se vela para el cumplimiento de esta medida en aquellos casos que se pudieran presentar, pero no se ha dado, hasta la fecha, ningún caso relacionado con la movilidad de víctimas de violencia de género.

Buena práctica

INECO, dependiente de MFO cuenta con un centro de atención a víctimas de violencia de género que ayuda a canalizar la aplicación de las posibles medidas a acometer en cada uno de los puestos de trabajo de las personas afectadas.

En ENAIRE el convenio colectivo contempla que el tiempo transcurrido en situación de suspensión del contrato de trabajo para víctimas de violencia de género, se compute como efectivamente trabajado y se reserve, además, el puesto de trabajo.

II. Medidas específicas

E.55. Ayuda económica a víctimas de violencia de género en el MPREYAT

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.*

Ejecutada

En MPREYAT Se ha mantenido como ayuda tanto en el Plan de Acción Social de 2016 como en 2017, dentro de la modalidad de ayudas excepcionales, la Ayuda por violencia de género destinada a hacer efectiva la protección integral de las empleadas, víctimas de esta circunstancia, en el caso de que su situación suponga un quebranto económico.

También en los OOPP: en CAPN se ha mantenido como ayuda tanto en el Plan de Acción de 2017 como en la previsión del Plan Anual 2018; en el CEPC se ha introducido en el Plan de Acción Social 2017 del organismo la ayuda por situaciones de violencia de género.

E.56. Ayuda económica extraordinaria a víctimas de violencia de género en AEBOE

<i>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.</i>
--

Ejecutada

La medida se encuentra en aplicación, ya que se prestará, en el marco del Plan de Acción Social del AEBOE ayuda económica extraordinaria a las víctimas de violencia de género, dentro de situaciones excepcionales, en el momento en que se diera el caso.

EJE 7. Medidas Instrumentales.

Abordar de forma eficaz las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado. 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 de las Administraciones públicas, y se ha de integrar, de forma activa, en el desarrollo de todas sus actividades.

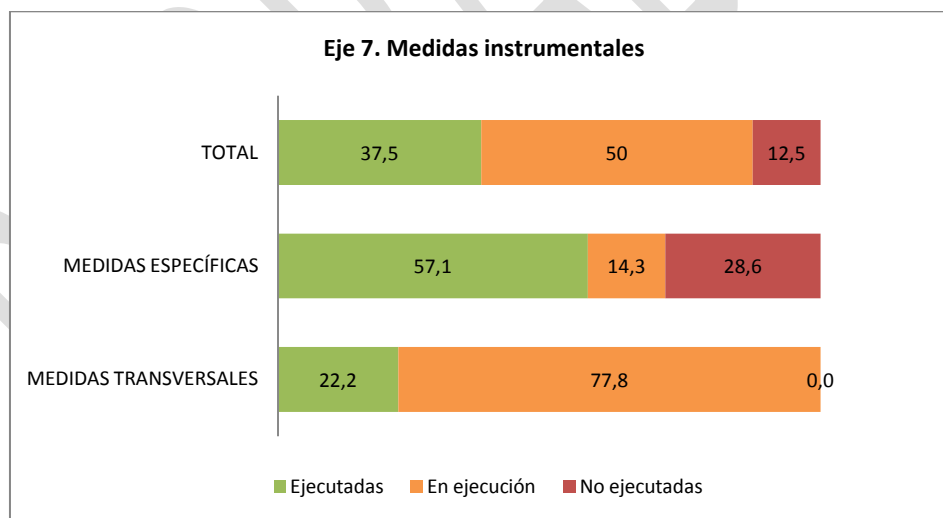
Para integrar adecuadamente el principio de igualdad en el diseño y ejecución de las diversas políticas y acciones del Gobierno, es necesario mejorar los instrumentos y mecanismos que hacen posible su incorporación con carácter transversal en todos los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado.

En consecuencia, es pertinente la adopción de medidas encaminadas a: a) lograr esa igualdad de trato y de oportunidades; b) a promover la presencia equilibrada de ambos sexos en toda la Administración General del Estado; y c) a prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo que pudiera darse en los diferentes ámbito de trabajo y de actuación de la AGE.

En línea con estos fines, el eje 7 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”.

La siguiente figura muestra el grado de ejecución de este eje.

Figura 28. Grado de ejecución de las medidas del eje 7 en porcentajes



I. Medidas transversales

49. Creación de un distintivo de Igualdad

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

En ejecución

<i>medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.</i>	
--	--

El IMIO, en colaboración con la DGFP, está trabajando actualmente en el desarrollo de esta medida. Se presentará al grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad una metodología y diseño, siguiendo las pautas del distintivo de igualdad de la empresa privada, previsto para el primer trimestre de 2019.

50. Contratación de empresas con distintivo “igualdad en la empresa”

50.- <i>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.</i>	Ejecutada
--	------------------

El artículo 34 de la LOIEMH prevé, en su punto 2 que:

“Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio”.

El artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, contempla:

La consideración del distintivo de igualdad en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 de la LOIEMH.

Desde 2016 en la AGE se han realizado un total de 8.909 contrataciones de empresas, 1816 de estos contratos se han realizado por los DM (20,3%) y los 7.093 restantes por diferentes OOPP (79,7%) (Tabla 68)

El distintivo de igualdad en la resolución de contratación de las empresas licitantes se ha tenido en cuenta, sobre todo, como criterio de desempate. Hasta en el 50,1% de los contratos realizados por DM se ha tenido en cuenta dicho criterio en los pliegos de contratación, sin embargo, en ningún caso este criterio ha sido de adjudicación preferente (Tabla 68).

En el caso de los OOPP, sí que ha sido el distintivo de igualdad de la empresa un criterio de adjudicación preferente en la licitación de 21 contratos (lo que supone el 0,3% del total de

contrataciones realizadas). El porcentaje disminuye para el uso de este distintivo como criterio de desempate entre empresas licitantes, lo que ha sucedido en un 21,5% de las contrataciones (Tabla 68).

En resumen, en los contratos realizados por la Administración General del Estado se tiene en cuenta que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades (distintivo de igualdad) como criterio de desempate entre las empresas licitantes en un 27,3% de las contrataciones, y como criterio de adjudicación preferente en el 0,2% de las mismas.

Tabla 68. Número y porcentaje de contrataciones con criterio de adjudicación preferente o de desempate para empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato, desde 2016 en la AGE

	Nº de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016
DM	1816	0	0	909	50,1
OOPP	7093	21	0,3	1526	21,5
TOTAL AGE	8909	21	0,2	2435	27,3

De un total de 41 DM/OOPP que, desde 2016, han realizado alguna contratación de empresas, el 63,4% ha aplicado lo establecido en la presente medida al considerar la acreditación de igualdad de trato y de oportunidades en las empresas licitantes como un criterio de desempate (el 80% de los DM, esto es, todos menos MINECO; Y EL 61,1% de los 36 OOPP), y un 4,9% lo ha hecho considerando la existencia de este distintivo de igualdad como criterio de adjudicación preferente (ningún DM, y dos OOPP) (Tabla 69).

Tabla 69. Número y porcentaje de DM/OOPP cuyas contrataciones han incluido criterio de adjudicación preferente o de desempate para empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato, desde 2016 en la AGE

	Nº de DM/OOPP que han realizado contrataciones desde 2016	Nº de DM/OOPP que han aplicado el criterio de adjudicación preferente a aquellas empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades	% de DM/OOPP que han aplicado el criterio de adjudicación preferente a aquellas empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades	Nº de DM/OOPP que han aplicado el criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades	% de DM/OOPP que han aplicado el criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades
DM	5	0	0	4	80

OOPP	36	2	5,6	22	61,1
TOTAL AGE	41	2	4,9	26	63,4

*MAEC, MAPAMA, MDE, MECD, MINETAD, MINHAFP y MSSSI: N/I

La medida 50, relacionada con criterios de preferencia y desempate en las empresas licitante que cumplen con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, la aplican actualmente el 80% de los DM que han realizado contrataciones desde 2016 (Tabla 69). En su aplicación, en todos los casos se tiene en cuenta como criterio de desempate, no de adjudicación preferente.

Destacan el MEYSS y MFO, que incluyen este criterio en el 100% de sus contrataciones. MJU lo ha tenido en cuenta en el 30,5% de las licitaciones y MPREYAT en 77 de los 780 contratos de empresas realizados, el 9,9% (Tabla 70).

En el MPREYAT, por ejemplo, a partir de septiembre 2016 se incluyó en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la siguiente forma de acreditación: "Los documentos que acrediten que, al tiempo de presentar su proposición, dispone de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo como, por ejemplo, la posesión del "Distintivo Empresarial en Materia de Igualdad" que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Y en la licitación de la Escuela de Verano de 2017 del Ministerio, en los criterios objetivos para valorar las ofertas, se asignan hasta 3 puntos a los licitadores cuando tengan un plan de igualdad y 1 punto por cada monitor con formación en materia de igualdad (hasta un máximo de 3).

Por su parte, en todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares del MSSSI figura una referencia a la valoración preferente en caso de desempate a aquella empresa que acredite haber obtenido el distintivo de igualdad bajo los criterios de la LOIEHM.

Tabla 70. Número y porcentaje de contrataciones con criterio de adjudicación preferente o de desempate para empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato en cada Departamento Ministerial desde 2016

	Nº de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016
MEYSS	347	0	0	347	100,0
MFO	420	0	0	420	100,0
MINECO	56	0	0	0	0,0
MIR	N/A	N/A	N/A	N/A	0
MJU	213	0	0	65	30,5
MPREYAT	780	0	0	77	9,9
TOTAL	1816	0	0	909	50,1

*N/I: MAEC, MAPAMA, MDE, MECD, MINETAD, MINHAFP y MSSSI

Un total de 36 Organismos han realizado contrataciones desde 2016, en conjunto 7.093 contrataciones de empresas desde 2016. Son 10 los OOPP que han tenido en cuenta el distintivo de igualdad de las empresas como criterio de desempate en todas las contrataciones realizadas: Consejo Superior de Deportes, GISS, IGSS, AESA, CNMC, INE, CAPN, CEPC, y AEMPS (Tabla 71).

A modo de ejemplo, en el CEPC, los pliegos de las licitaciones tramitadas por el CEPC por procedimiento abierto incluyen las medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombre como un criterio de desempate en caso de igualdad de puntuación entre las ofertas que concurran a la licitación. Y en el caso del CIS, en los procedimientos abiertos y negociados se tienen en cuenta las medidas tendentes a promover la igualdad efectiva en hombres y mujeres como criterio de desempate cuando existe igualdad en la puntuación obtenida por varias empresas para ser adjudicatario del contrato.

Tabla 71. Número y porcentaje de contrataciones con criterio de adjudicación preferente o de desempate para empresas que cumplen con el principio de igualdad de trato en Organismos Públicos desde 2016

		Nº de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	% de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016
MAEC	AECID	83	0	0,0	57	68,7
MECD	AEPSAD	278	0	0,0	0	0,0
MECD	Consejo Superior de Deportes	92	1	1,1	92	100,0
MECD	MECD-Subdirección Gral. Personal-Servicio de Contratación	30	0	0,0	8	26,7
MECD	MNCARS	740	0	0,0	0	0,0
MEYSS	FOGASA	28	0	0,0	23	82,1
MEYSS	GISS	58	0	0,0	58	100,0
MEYSS	IGSS	11	0	0,0	11	100,0
MEYSS	INSS	249	0	0,0	249	100,0

MEYSS	INSSBT	500	0	0,0	0	0,0
MFO	AESA	37	0	0,0	37	100,0
MFO	AESF	10	0	0,0	0	0,0
MFO	CEDEX	534	0	0,0	0	0,0
MFO	CNIG	216	0	0,0	61	28,2
MFO	IGN	389	0	0,0	148	38,0
MINECO	CNMC	72	0	0,0	72	100,0
MINECO	INE	300	0	0,0	300	100,0
MINHAFP	AEAT	447	0	0,0	0	0,0
MINHAFP	Comisionado Mercado tabacos	19	0	0,0	0	0,0
MINHAFP	IEF	120	0	0,0	6	5,0
MINHAFP	INAP.	431	0	0,0	0	0,0
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	N/I	0	0	0	0
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DATOS	297	20	6,7	0	0,0
MJU	MUGEJU	88	0	0,0	3	3,4
MPREYAT	AEBOE	407	0	0,0	48	11,8
MPREYAT	CAPN	112	0	0,0	112	100,0
MPREYAT	CEPC	12	0	0,0	12	100,0
MPREYAT	CIS	2	0	0,0	0	0,0
MPREYAT	DGAPE	670	0	0,0	0	0,0
MSSSI	AECOSAN	186	0	0,0	66	35,5
MSSSI	AEMPS	83	0	0,0	83	100,0
MSSSI	IMIO	235	0	0,0	48	20,4
MSSSI	INGESA (SS.CC)	53	0	0,0	0	0,0
MSSSI	INJUVE	190	0	0,0	30	15,8
MSSSI	ONT	83	0	0,0	2	2,4

MSSSI	REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD	31	0	0,0	0	0,0
TOTAL		7093	21	0,3	1526	21,5

51. Desarrollo reglamentario de Unidades de Igualdad

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

En Ejecución

La LOEMH en su artículo 77 dispone que en todos los Departamentos Ministeriales se encomiende a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia. Las Unidades de Igualdad existen en los Departamentos Ministeriales, si bien éstas no disponen de la denominación reglamentaria de 'unidad administrativa' prevista en el artículo 56 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, limitando su facultad y autoridad. Es por ello que esta medida contempla el desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad.

El IMIO y la DGFP han trabajado conjuntamente en el borrador de Real Decreto de las Unidades de Igualdad. A Junio de 2018 existe una versión avanzada de Real Decreto, pendiente de revisión y tramitación. A Noviembre de 2018 se ha avanzado ya en su revisión.

52. Crear un espacio de igualdad en intranet

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.

**En ejecución
(Fase Estudio)**

Desde la DGFP, con la colaboración del IMIO, se está trabajando en el desarrollo de la estructura y mapa de contenidos. El objetivo del diseño de un espacio de igualdad en la intranet, está dirigido a que esté disponible a través del portal funciona. El fin es que sea un espacio sencillo, fácil de consultar y atractivo, para dos públicos objetivos:

- a) para el personal de la AGE, con objeto de informar y sensibilizar en materia de igualdad, en medidas de conciliación, y materia de acoso sexual y por razón de sexo, entre otros.
- b) para los responsables de la gestión de personal de los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos de ellos dependientes así como Unidades de Igualdad, con el fin de poner a su disposición información y herramientas útiles para aplicar la perspectiva de género y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de recursos humanos.

53. Diseño de mapa de responsables en materia de igualdad

<p>53.- <i>Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.</i></p>	<p>En ejecución</p>
--	----------------------------

A junio de 2018 el IMIO, en colaboración con el DGFP, había diseñado una ficha para recabar la información necesaria para cumplimentar el mapa de responsables en materia de igualdad al que hace referencia esta medida. Dichas fichas se enviaron a todos los Ministerios, requiriendo su cumplimentación. El cambio de Gobierno y subsiguiente reestructuración ministerial ha llevado a tomar la decisión de esperar a septiembre de 2018 para volver a solicitar a los Ministerios, en base a la nueva estructura, la cumplimentación de las fichas.

Con la información recabada, el IMIO procederá a la elaboración del mapa de responsables en materia de igualdad, tanto de los DM (Unidades de Igualdad) como de los diferentes OOPP (puntos de contacto). Una vez diseñado, el mapa se enviará a todos los gestores de RRHH y agentes sociales para su difusión, y también se dará a conocer a través de diferentes medios como la intranet de cada DM, el espacio de igualdad del portal funciona, (una vez diseñado) y cualquier otro medio que los diferentes Ministerios y OOPP consideren pertinente.

54. Creación de logotipo de igualdad

<p>54.- <i>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.</i></p>	<p>En ejecución</p>
--	----------------------------

El IMIO, en colaboración con la DGFP, está trabajando actualmente en el desarrollo de esta medida, que va unida a la ejecución de la medida 49 sobre la creación de un distintivo de igualdad. Se presentará un boceto de logotipo que acompañe a la metodología y protocolo a seguir para conseguir el distintivo de igualdad por parte de los DM y OOPP de la AGE.

55. Promoción en webs de ministerios con acceso directo a web de recursos en violencia de género

<p>55.- <i>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.</i></p>	<p>Ejecutada (Parcialmente)</p>
---	--

Respecto de la medida 55 para promover en la web de los diferentes ministerios el acceso directo a la página web de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, cabe referir que 4 DM han cumplido con la medida y ha creado el acceso directo indicado en su web ministerial (MINHAFP, MIR, MEYSS y

MSSSI), esto es, el 36,3% de los Ministerios. Seis DM ha creado el acceso en la intranet de su departamento (MINHAFP, MINECO, MINETAD, MPREYAT, MFO y MSSSI), lo que equivale al 54,5% de los DM. Como se observa, MINHAFP y MSSSI han creado el enlace en ambos medios.

4 Ministerios tienen pendiente el cumplimiento de esta medida, bien en su web, bien en su intranet (MAEC, MDE, MJU y MAPAMA). Por último, hay 2 DM que no han facilitado información respecto del cumplimiento de esta medida (MEYSS y MECD).

En relación con los OOPP, esta medida ya se está cumpliendo en varios Organismos (TURIESPAÑA, CIS...) destaca por ejemplo la iniciativa del IAC que en 2018 tiene previsto implementar una la nueva web institucional, en la que incorporará el enlace al que se refiere la presente medida.

56. Estudio sobre corrección de desequilibrio entre mujeres y hombres en niveles 29 y 30.

<p>56.- 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 específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.</p>	<p>En ejecución Fase Estudio</p>
--	--

A enero de 2018, en el conjunto de Departamentos Ministeriales había un total de 2.129 efectivos con nivel 30 y 1.979 con nivel 29 (Datos de RCP). La distribución por sexo en el nivel 30 era de 60,4% de hombres y 39,6% de mujeres. En el caso del nivel 29, esta distribución era de 55,1% de hombres y 44,9% de mujeres. En ambos niveles existe, por tanto, equilibrio por sexo en el conjunto de DM para los niveles 29 y 30 (Tabla 72).

Respecto de la evolución entre 2016 y 2018, se aprecia una tendencia lenta hacia el equilibrio tanto en el nivel 30 como en el nivel 29, se ha mejorado en un punto y medio en el caso del nivel 30, y de algo más de dos puntos para el nivel 29 (Tabla 72).

Por DM se detectan desequilibrios para los niveles 30 en el caso de MAEC (74,4% de hombres y 25,6% de mujeres); MAPAMA (65,1% frente a 34%), MDE (70,6% y 29,4% respectivamente) y MINHAFP (67,2% de hombres y 32,8% de mujeres). Únicamente en el MSSSI hay un mayor porcentaje de mujeres con nivel 30 (60,9%) que de hombres (39,1%).

Tabla 72. Número y porcentaje de empleados y empleadas en cada uno de los Departamentos Ministeriales para Nivel 30

	NIVEL 30								
	ene-16			nov-16			ene-18		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	259	74,5	25,5	255	74,5	25,5	266	74,4	25,6
MAPAMA	156	69,2	30,8	150	68,0	32,0	149	65,1	34,9

MDE	17	76,5	23,5	16	68,8	31,3	17	70,6	29,4
MECD	119	51,3	48,7	113	53,1	46,9	127	53,5	46,5
MEYSS	142	59,2	40,8	137	55,5	44,5	137	55,5	44,5
MFO	117	68,4	31,6	113	69,0	31,0	79	58,2	41,8
MINECO	250	60,8	39,2	232	58,2	41,8	257	60,3	39,7
MINETAD	91	58,2	41,8	92	62,0	38,0	506	58,9	41,1
MINHAFP	618	61,5	38,5	607	61,0	39,0	116	67,2	32,8
MIR	55	58,2	41,8	49	59,2	40,8	50	60,0	40,0
MJU	105	56,2	43,8	105	56,2	43,8	107	56,1	43,9
MPREYAT	103	52,4	47,6	96	53,1	46,9	231	57,6	42,4
MSSSI	88	44,3	55,7	86	41,9	58,1	87	39,1	60,9
Total	2.120	61,7	38,3	2.051	61,1	38,9	2.129	60,4	39,6

(*) Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

En el nivel 29, por Ministerios, son dos los que presentan desequilibrio: MAEC, con 64,6% de hombres en puestos de nivel 29 frente a 35,4% de mujeres; y MINHAFP, con 65,2% de hombres y 34,8% de mujeres en este nivel. En niveles 29 sí que se observan más DM con porcentaje ligeramente mayor de mujeres que de hombres, por ejemplo en el MIR (42,9%-57,1%), en el MEYSS (48,3% - 51,7%), o en MAPAMA (48,4% - 51,2%).

Tabla 73. Número y porcentaje de empleados y empleadas en cada uno de los Departamentos Ministeriales para Nivel 29

	NIVEL 29								
	ene-16			nov-16			ene-18		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	94	70,2	29,8	97	67,0	33,0	96	64,6	35,4
MAPAMA	123	50,4	49,6	115	48,7	51,3	123	48,8	51,2
MDE	27	66,7	33,3	26	61,5	38,5	30	53,3	46,7
MECD	71	53,5	46,5	73	50,7	49,3	78	53,8	46,2
MEYSS	209	52,6	47,4	207	51,2	48,8	209	48,3	51,7
MFO	72	72,2	27,8	72	69,4	30,6	63	55,6	44,4
MINECO	263	58,2	41,8	254	59,8	40,2	259	54,8	45,2

MINETAD	68	64,7	35,3	68	63,2	36,8	676	57,1	42,9
MINHAFP	793	58,3	41,7	798	58,4	41,6	69	65,2	34,8
MIR	47	38,3	61,7	44	38,6	61,4	42	42,9	57,1
MJU	136	55,9	44,1	138	56,5	43,5	142	54,9	45,1
MPREYAT	27	44,4	55,6	28	53,6	46,4	142	57,7	42,3
MSSSI	54	50,0	50,0	52	48,1	51,9	50	48,0	52,0
Total	1.984	57,4	42,6	1.972	57,1	42,9	1.979	55,1	44,9

(*) Datos incluyen DM y OOPP dependientes de cada Ministerio. No incluyen agencias estatales ni entidades públicas empresariales u otros entes de régimen específico

La DGFP con la colaboración del IMIO y las Unidades de Igualdad está actualmente diseñando un estudio a realizar en toda la AGE que compare los posibles desequilibrios entre Ministerios, Cuerpos, carreras profesionales, puestos de trabajo y sexo, y factores asociados a dicho desequilibrio, centrados especialmente en el techo de cristal. Se ha avanzado ya en la metodología a utilizar para la realización del estudio. Este estudio, englobaría varias de las medidas del Plan: Medidas transversales 14; 40 y 56, así como la medida específica E.54 de este eje IV (consultar medidas 14 y 40 para más información).

57. Elaborar reglamento de funcionamiento de Comisión Técnica e impulso de Comisiones Paritarias de Igualdad.

57.- 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.	En Ejecución (Parcialmente)
--	--

En relación con la primera parte de la última medida transversal del Plan, esto es, el establecimiento de un reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad, hay que resaltar que en el presente año se ha acordado en el grupo de trabajo de la Comisión Técnica avanzar en el desarrollo de dicho reglamento, que contemplará un mínimo de 3 reuniones anuales de la Comisión Técnica, con el fin de hacer un seguimiento periódico de la implementación del Plan de Igualdad de la AGE y de las diferentes medidas que están en desarrollo, así como tratar cualquier otro asunto que sea relevante y susceptible de abordarse en dicha Comisión Técnica.

Respecto de las Comisiones Paritarias de Igualdad, el 69,2% de los Departamentos Ministeriales han constituido la Comisión Delegada de Igualdad (9 Ministerios, MIHAFP, MINECO, MJU, MIR, MINETAD, MPREYAT, MFO, MECD y MEYSS) frente a un 4 que todavía tiene pendiente su constitución.

Destacar las actuaciones realizadas por MINECO en el segundo semestre de 2016 para reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de la Mesa Delegada del Ministerio de

Economía y Competitividad. En el Grupo de Trabajo de Igualdad derivado de la Mesa Delegada del MINECO, se estableció el calendario para constituir Grupos de Trabajo en los OPIS (ISCIII, IGME, INIA, IEO, CIEMAT) que se constituyeron en el primer semestre de 2017. Conviene también destacar que, desde 2009, el MSSSI cuenta con un Grupo de Trabajo de Igualdad en el que están presentes Administración y sindicatos, y que depende de la mesa delegada del departamento.

Los 33 OOPP que han respondido al seguimiento de esta medida refieren estar bajo el paraguas de las Comisiones Delegadas de sus respectivos ministerios. Por ejemplo, la del OEPM está integrada en la Comisión de igualdad del actual MINETAD desde febrero de 2013. La CNMC, el CEM, el ICAC y el INE indican que están representados en el Grupo de Trabajo de Igualdad dependiente de la mesa delegada del MINECO. Sin embargo, en el CSIC hay Comisión Paritaria de Igualdad propia, que se reúne con la misma periodicidad que la Mesa Delegada y tiene sus propias normas de funcionamiento.

II. Medidas específicas

E.57. Estudio de impacto de género en convocatorias de selección de personal becado del MECD

<i>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.</i>	En ejecución Fase Estudio
---	--------------------------------------

E.58. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en jurados que valoran premios del MECD

<i>E.58.-Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.</i>	Ejecutada (Parcialmente)
--	-------------------------------------

E.59. Estudio diagnóstico relacionado con especialidades del profesorado y el género del MECD

<i>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.</i>	N/I No ejecutada
---	-----------------------------

E.60. Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas en contrataciones públicas del MEYSS

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.	Ejecutada
---	------------------

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluye un apartado en el que se solicita que la empresa acredite, en la documentación a aportar, la implantación en su ámbito de las medias tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombre de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH. Esta documentación sirve para resolver el posible empate que pudiera producirse entre las diferentes ofertas que se presentan a los procedimientos de contratación.

E.61. Enlaces a entidades comprometidas con la igualdad y actividades relacionadas en el Ministerio a través del espacio de igualdad en intranet en MINETAD

E.61.-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 igualdad, en el espacio de igualdad en la INTRANET que comprenda todos los sitios de interés en esta materia.	Ejecutada
--	------------------

Desde 2016 en MINETAD existe un espacio de igualdad en la intranet con enlaces al Instituto de la Mujer, Instituto de la Juventud y al Centro Español de Documentación sobre Discapacidad.

E.62. Creación de foro de igualdad en intranet del CIEMAT, uso de lenguaje no sexista y estadísticas desagregadas por sexo.

E.62.- 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.	Ejecutada
---	------------------

Se han creado en el portal de igualdad secciones con noticias de interés, documentación, enlaces, etc. y buzón para que los trabajadores del CIEMAT se dirijan y consulten con la Comisión de Igualdad. Por otra parte, todas las estadísticas están desagregadas por sexo, salvo las relativas a Acción Social, en las que se trabajará de ahora en adelante (información recibida en Octubre de 2018).

E.63. Potenciar a la mujer investigadora y técnica del CIEMAT

E.63.- 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.

No ejecutada

Están previstas jornadas relacionadas con la mujer en la ciencia en el último trimestre de 2018

BORRADOR

Conclusiones y recomendaciones

Los resultados expuestos en el Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado, con un 94% de ejecución (entre medidas ejecutadas y en ejecución), permiten una valoración positiva en la implementación de las 120 medidas que conforman el Plan a lo largo de los dos años y medios para los cuales se ha realizado el análisis. El 95% de desarrollo del II Plan engloba 88 medidas ejecutadas, entre transversales y específicas, (equivale al 73%) y 22 medidas en fase de ejecución (22%). Han quedado pendientes de desarrollo 6 medidas, esto es, 4 transversales y 2 específicas⁹.

Respecto de las 57 medidas transversales, el II Plan se ha implementado en un 93%, lo que corresponde a 35 medidas ejecutadas (61,4%), 18 en fase de ejecución (31,6%). Pendientes de ejecución hay 4 medidas (7%) que se explican en detalle más adelante. En relación a las 63 medidas específicas, el 84% han tenido una ejecución positiva, lo que corresponde a 53 ejecutadas (84%), 8 en fase ejecución (13%), quedando pendientes de ejecución 2 lo que demuestra un balance de ejecución muy elevado.

Se pone así en valor que la Administración General del Estado asume el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, tanto el acceso al empleo como en las condiciones laborales y también sensibilizando y capacitando a todo el personal público en igualdad. Está además comprometida la AGE en impulsar medidas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos que llevan a desequilibrios en la conciliación (permisos no retribuidos y teletrabajo, especialmente). Busca la Administración General del estado facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal; así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo para las empleadas públicas como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

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

En el marco del **eje 1** sobre acceso al empleo, alcanzado en un 100%, vemos como dos de las medidas más complejas, esto es, alcanzar la presencia equilibrada en todos los tribunales y órganos de selección e incluir módulos de igualdad y violencia de género en todos los cursos selectivos se han conseguido resultados muy óptimos. La presencia equilibrada de los órganos de selección está en torno al 88,4% del total de convocados y la de presidencia y secretaria en un 76,9%. El 82,7% de los cursos selectivos ya incluye módulo de igualdad y un 71,2% módulo específico de violencia de género. Además se han registrado 34 casos de aspirantes embarazadas o en maternidad para las que se han tomado medidas que faciliten la realización de su curso selectivo.

El **eje 2**, cumplido en un 94%, busca tanto garantizar las condiciones laborales en igualdad de las empleadas públicas, como fomentar y facilitar su carrera profesional. Para ello resulta relevante comprobar que además de para los puestos convocados a concurso relacionados con igualdad,

⁹ De 1 de las medidas pendientes de ejecución no se ha recibido información respecto de su grado de ejecución

este tipo de cursos se valoran en un 17,7% de otros puestos de concurso, poniendo en valor la importancia de capacitar al personal público en esta materia, sea cual sea su puesto de trabajo, dada la transversalidad del principio de igualdad. Por su parte, si bien se ha alcanzado el equilibrio en los puestos de Libre Designación del grupo A1, todavía es un reto para la AGE impulsar acciones para que este equilibrio se produzca también en los grupos A2 con mayoría de hombres (66,8% vs. 33,2%) y C2 con tendencia inversa (19,9% vs. 80,1%). El uso de un lenguaje no sexista se garantiza en las RPTs, si bien puede ser interesante impulsar acciones formativas de sensibilización y capacitación para determinados puestos de trabajo. Por su parte, la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ya es una realidad en el 73,5% de la AGE.

El **eje 3** es el de más peso en el Plan, con un nivel de ejecución además excelente (100% entre medidas ejecutadas y en ejecución), teniendo en cuenta la complejidad y alcance de muchas de sus medidas. Su objetivo es no sólo capacitar y sensibilizar en materia de igualdad al personal de la AGE, sino también formar a las empleadas públicas para su acceso a puestos directivos. Desde 2016 se han realizado en la AGE 322 acciones formativas en materia de igualdad o violencia de género, que equivalen a 3.217 horas, 62 formaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y 17 cursos sobre igualdad específicos para colectivos concretos (equipo directivo, agentes sociales o personal técnico). Además, se han realizado 245 acciones formativas en materia de recursos humanos cuyo 33,9% incluía formación en igualdad y un 26,5% en violencia de género; 268 cursos específicos para puestos predirectivos y directivos, cuyo 4,9% integraba formación en instrumentos o herramientas para aplicar la transversalidad de género. En las 168 acciones formativas para el acceso a puestos predirectivos y directivos realizadas desde 2016 han participado 4.156 empleadas y empleados públicos (56,3% de mujeres y 43,7% de hombres).

El **eje 4** responde a una de las demandas más importantes entre el personal público, que es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el fomento de la corresponsabilidad. Su nivel de ejecución ha sido del 92%. Desde la DGFP se han fomentado y apoyado nuevas medidas y mejoras en este marco, como son, la Resolución de 12 de Junio de 2017, sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE; y la Resolución de 22 de marzo de 2018, por la que se publica el II Acuerdo gobierno-sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. Destacan las experiencias de trabajo en red impulsadas de las que se han beneficiado un total acumulado de 2.021 empleados y empleadas, en su mayoría mujeres (72,2%), así como el impulso de acciones en un 66,7% de los DM para fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres.

Con una medida transversal ejecutada, y dos medidas –una transversal y otra específica-, ejecutadas, el **eje 5** cuenta con una implementación del 100%. Dicho eje sobre retribuciones tiene como fin favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres. En el sector público las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la Administración vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La existencia de posibles diferencias de cuantía en las retribuciones medias de las empleadas públicas en su conjunto (salario bruto hora) respecto de sus compañeros hombres, puede derivarse de los diversos factores relacionados con la brecha salarial: conciliación (reducción de jornada y permisos no retribuidos); segregación horizontal de estudios/conocimiento; desequilibrios por grupos o escalas; o desequilibrios en puestos directivos. Es por ello relevante profundizar en el conocimiento de estos factores, para lo cual la DGFP y el IMIO están colaborando en la

realización de un estudio que ahonde en la existencia o no de factores relacionados con el techo de cristal y la posible existencia de diferencias salariales por sexo en el conjunto del personal público.

En el marco del **eje 6**, ejecutado en un 89%, se abordan situaciones especialmente vulnerables para las empleadas públicas, como es el ser víctima de violencia de género, para lo cual la Administración ya ha implementado un protocolo de movilidad (aprobado por Resolución de 25 de Noviembre de 2015), y está facilitando la firma de acuerdos interadministrativos en este sentido (p.e. el 22 de Octubre de 2018 se ha aprobado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública el acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género), también se garantiza la confidencialidad de la víctima y se vela porque su carrera profesional no se vea afectada por las medidas laborales que necesite adoptar por su situación personal; o también el sufrir acoso sexual y por razón de sexo, para cuyo abordaje es fundamental la aprobación de un Real Decreto sobre el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan dar en el seno de la Administración General de Estado.

Por último, el **eje 7** recoge un conjunto de medidas instrumentales que buscan integrar la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas acciones de la AGE. Su ejecución entre medidas transversales y específicas, implementadas o en fase de implementación, ha sido del 88%. Se está trabajando en el desarrollo de un distintivo de igualdad y un logotipo para los Departamentos u Organismos Públicos que desarrollen medidas y fomenten prácticas positivas en materia de igualdad y violencia de género. Se han incluido enlaces a recursos en violencia de género de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en las webs o intranets de muchos de los Departamentos Ministeriales. Además, se está potenciando que en las contrataciones se valore el distintivo de igualdad de los licitantes, bien como criterio de desempate (27,3% de las contrataciones ya lo contempla) o especialmente como criterio de adjudicación preferente (por ahora incluido en el 0,2% de las licitaciones). Por último, destaca el hecho de que el 69,2% de los Departamentos Ministeriales haya constituido ya su Comisión Delegada de Igualdad.

Seguidamente se incluye una recopilación de buenas prácticas mencionadas en el informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE:

Medida 6. Medidas para facilitar realización de cursos selectivos para embarazadas y con permiso por maternidad

En el caso del MINHAFP, se incluye una cláusula en la resolución de convocatoria del curso selectivo, que prevé que: “quienes no pudieran realizar el curso selectivo por causa de fuerza mayor, debidamente justificada y apreciada por la Administración, podrán incorporarse al inmediatamente posterior, intercalándose en el lugar que les corresponda de acuerdo con la puntuación obtenida”, lo que permite atender aquellas situaciones en las que por motivos de embarazo o maternidad no se pueda garantizar la asistencia al curso.

Medida 7. Cursos de igualdad a valorar en concursos de puestos relacionados

En el Ministerio de Fomento y en los OOPP AESA, EASF, INGESA, PARQUE MOVIL y SEPE se valoran los cursos de formación en materia de igualdad aunque no se trate de puestos de trabajo directamente relacionados con la materia, por considerar que la igualdad es transversal a las funciones a realizar en cualquier puesto de trabajo.

Medida 8. Cobertura equilibrada en puestos de libre designación

En el MFO a partir de noviembre de 2017 la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación va acompañada de una recomendación en este sentido (favorecer la representación del sexo menos representado), con información numérica de composición de mujeres y hombres en el subgrupo correspondiente.

Medida 22. Cursos para puestos predirectivos y directivos con herramientas sobre igualdad.

En 2016 el INAP ofreció el curso «Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas». Formación en modalidad semi presencial destinada a 30 alumnos y de 40 horas lectivas (del 2 de noviembre al 4 de diciembre de 2016), su objetivo es «Proporcionar formación específica para aplicar transversalmente el principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación e identidad sexual, edad, religión o creencias, en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos». Además de esta formación específica, la igualdad como elemento transversal de transformación social es tratada en otros cursos del área de la dirección pública o las políticas públicas.

En el Máster del MINHAFP se proporciona conocimientos en materia de transversalidad de género, al igual que en la acción formativa “ Programa de Desarrollo Ejecutivo 2015/2016” donde está incluido un módulo sobre igualdad.

En MINECO se han incluido módulos de igualdad de 1 hora, en el curso de Desarrollo de habilidades para puestos directivos y mandos medios, de 20 horas; y en el curso – Teamwork”, también de 20 horas.

En la AET se realizan acciones formativas sobre “instrumentos de motivación y compromiso dirigidos a personal predirectivo y directivo”.

Medida 31. Preferencia en vacaciones de personas a cargo de hijos o hijas menores de 12 años o de personas dependientes.

En el MPREYAT, en el ámbito del personal laboral, la Subcomisión Delegada de la CIVEA acordó una serie de criterios de aplicación para la elección de vacaciones del personal laboral, únicamente en caso de falta de acuerdo entre los trabajadores y la Administración, que dé lugar a que queden desatendidas las necesidades del servicio, incluye entre los criterios el de personas con hijos e hijas menores de 12 años.

Por su parte, en el ámbito de los Servicios Centrales de la IGSS, a lo largo de 2016, se ha establecido un procedimiento de concesión de los permisos en el que se procura, siempre que

las necesidades de servicio lo permitan, que el personal destinado en dichos Servicios Centrales, con hijos o hijas menores de 12 años, tenga preferencia en la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos.

Medida 33. Experiencias de trabajo en red

Destaca el programa de teletrabajo de MINETAD, que aparece regulado en la Resolución de la Subsecretaría firmada el 15 de enero de 2014. Supone la continuación del proyecto piloto puesto en marcha en el año 2012. Este programa es aplicable a todas las unidades del ministerio con dos condiciones: que la naturaleza de las funciones a realizar en esta modalidad lo permita y que la unidad con rango mínimo de Subdirección General cuente con la previa conformidad del órgano inmediatamente superior.

Se consideran puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo: estudio y análisis de proyectos, informes, asesoría, redacción, corrección y tratamiento de documentos, inspección, gestión de sistemas de información, propuestas de resolución de recursos, etc. Se excluyen trabajos de atención al público y puestos que lleven aparejados funciones de dirección y puestos de secretaría. Existen criterios preferentes para participar: conciliación, discapacidad, tiempo y distancia de desplazamiento, etc.

El responsable de la unidad acuerda con el empleado o empleada público al menos los siguientes extremos: número de días a la semana (uno o dos), días concretos, jornada y tareas. Estos extremos se reflejan en un Acuerdo de Teletrabajo.

Es responsabilidad del empleado o empleada público el tener la instalación informática necesaria; y la firma del acuerdo implicará el cumplimiento de los requisitos que se establezcan en materia de prevención de riesgos laborales.

La S.G. de la Inspección General de Servicios y Relación con los ciudadanos es quien realiza el seguimiento y análisis del programa de teletrabajo implementado.

La conciliación de la vida familiar y laboral constituye en la causa principal del teletrabajo.

Medida 38. Fomento de medidas de conciliación entre empleados públicos

El MPREYAT ha implementado una medida de divulgación específica para los hombres, que consiste en enviar a través de correo electrónico información sobre el acceso a todos los permisos y licencias vinculados a la paternidad, de forma individualizada, para aquellos hombres que han sido padres recientemente. Desde su puesta en marcha, se han facilitado información a 9 padres.

Medida 42. Confidencialidad de empleada víctima de violencia de género

MINECO aplica la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las

empleadas públicas víctimas de violencia de género, que son instrucciones comunes para todas las Administraciones Públicas.

Dentro del Plan de Acción Social del MPREYAT desde hace varios años existe una modalidad de ayuda excepcional, por violencia de género, en cuya convocatoria consta expresamente que, en todo momento, se salvaguarda la confidencialidad de los datos de identificación personal de las solicitantes. En los dos últimos años no ha habido solicitudes, pero está previsto que se remita, junto con los documentos justificativos, en sobre cerrado “confidencial”. Se informaría al Grupo de Trabajo de Acción Social sobre los posibles casos que puedan producirse, evitando, en todo momento, la identificación de las interesadas y se efectuaría la propuesta de resolución correspondiente salvaguardando la confidencialidad de los datos. La resolución de adjudicación reconociendo la ayuda a cada beneficiaria, o de exclusión con indicación de su causa, se notificaría directamente a las interesadas y, dadas sus especiales características, no sería objeto de publicidad alguna.

Respecto de los permisos y licencias por violencia de género, si bien no se ha producido la iniciación de ninguna petición por esta causa, conscientes de la confidencialidad garantizada y requerida de estos supuestos, no se han incluido en los formularios normalizados de permisos, sino que se tratarían de forma confidencial y directa por el personal encargado de su tramitación en la SGRRH.

Medida 47. Orientación y asesoramiento de Unidades de Igualdad en materia de violencia de género

En el MAPAMA se ha creado un grupo de trabajo liderado por la Vicesecretaría General Técnica del MAPAMA, dirigido a poner en común y fomentar buenas prácticas en materia de igualdad y violencia de género.

En el caso de la Unidad de Igualdad del MINHAFP, por ejemplo, conjuntamente con la SG de RRHH, se realiza un seguimiento del plan de igualdad, impulsando la adopción de medidas. Igualmente, elabora un informe anual sobre la situación de las políticas de igualdad en el Ministerio que incluye, en su apartado final, una serie de propuestas de mejora.

Medida 48. Desarrollo de carrera profesional no afectado por situaciones de violencia de género.

INECO, dependiente de MFO cuenta con un centro de atención a víctimas de violencia de género que ayuda a canalizar la aplicación de las posibles medidas a acometer en cada uno de los puestos de trabajo de las personas afectadas.

En ENAIRE el convenio colectivo contempla que el tiempo transcurrido en situación de suspensión del contrato de trabajo para víctimas de violencia de género, se compute como efectivamente trabajado y se reserve, además, el puesto de trabajo.

A continuación se hace referencia a algunas recomendaciones generales, derivadas de los resultados y conclusiones del presente informe.

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

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

Por su parte, en el marco del III Plan de Igualdad de la AGE, los ejes donde se recomienda un mayor esfuerzo en la inclusión de medidas de impacto efectivo son los ejes 3, 4 y 6.

Eje 3 sobre sensibilización y formación, donde se recomienda el refuerzo de medidas que fomenten:

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

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

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

online, la formación en horario de trabajo, o la realización de formación impartida fuera de la Administración...)

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

Eje 4 sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el impulso de medidas pendientes de consolidarse como la **bolsa de horas para flexibilización horaria** (medida 36) – consolidada con la firma del acuerdo el 29 de Octubre de 2018 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018- o el estudio de la posibilidad de **equiparar el permiso de paternidad al de maternidad** para los empleados públicos de la AGE, y el mejor modo de implementar esta medida. Además, a partir de los resultados de las experiencias piloto implementadas en diferentes Ministerios desde 2016, con un 72% de mujeres que han participado en dichas experiencias, se hace necesario que, de cara a implementar fórmulas de trabajo en red en la Administración General del Estado, tener en cuenta los beneficios e inconvenientes que esta medida puede tener, por ejemplo para flexibilizar su jornada pero también en la posible merma de calidad del trabajo y del desarrollo profesional –techo de cristal- de las empleadas públicas, a fin de que se garantice una igualdad efectiva y su no discriminación indirecta.

Eje 6 sobre violencia de género y otras situaciones de especial protección, donde especialmente la **aprobación del Real Decreto del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo** será un hito importante para visibilizar más la existencia de esta problemática, y poner en marcha mecanismos similares en el conjunto de la AGE con el fin de proteger a la víctima y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

Sería recomendable que el III Plan de Igualdad de la AGE vaya acompañado de un conjunto de medidas a incluir de forma transversal a todos los ejes (o bien como nuevo eje), sobre la **recogida de datos y estadísticas de género de la AGE**.

El objetivo es sistematizar, homogeneizar y divulgar la recogida de datos y estadísticas relevantes para la inclusión de los principios de igualdad y no discriminación por sexo en el ámbito de la AGE. Del mismo modo, busca impulsar la elaboración y difusión para el conjunto de la AGE de indicadores de género; de forma periódica, y sistemática.

En el marco del III Plan de Igualdad, este objetivo es clave para: a) facilitar el diagnóstico de situación, general o por áreas de interés o Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos dependientes; b) hacer un seguimiento de los resultados y progresos alcanzados y ponerlos en valor; c) evaluar el impacto y alcance real de las medidas que se pongan en marcha en relación con los cambios perseguidos; y d) la realización de ajustes y mejoras, de acuerdo a los resultados observados o nuevas circunstancias que los datos permitan detectar.

Por último se resumen, seguidamente, las **recomendaciones específicas** que se han realizado a lo largo del informe en relación con algunas de las medidas del Plan.

Medida 3. Envío de análisis interno de distribución por sexo entre personas admitidas y aprobadas.

Es recomendable, con el fin de detectar tendencias y posibles desequilibrios por sexo en el acceso al empleo público, la realización de un análisis conjunto de todos los informes realizados en el sentido que refiere la medida 3, tanto para DM como para OOPP, por subgrupo y cuerpo/escala.

Medida 4. Materias de igualdad y violencia de género en programas de procesos selectivos

Puede ser útil la coordinación entre la DGFP, el IMIO, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el INAP a fin de establecer los contenidos mínimos comunes en materia de igualdad y de violencia de género para todos los programas de procesos selectivos, con objeto de homogeneizar contenidos y garantizar la inclusión de aquellos conceptos, normativa e instrumentos básicos en materia de igualdad y violencia de género que ha de conocer cualquier persona que acceda a un empleo en la AGE, de modo que se acceda con una formación útil y práctica en igualdad y violencia de género.

Medida 6. Medidas para facilitar la realización de cursos selectivos para embarazadas y con permiso por maternidad

Como recomendación, aportada por el MINHAP en una de las reuniones del grupo de trabajo para el seguimiento del II Plan de Igualdad, podría resultar conveniente incluir en la orden de bases comunes de los procesos selectivos alguna previsión aclaratoria sobre estos supuestos.

Es conveniente también, con el fin de facilitar la corresponsabilidad y equilibrio por sexo en el disfrute de permiso de maternidad/paternidad, y también teniendo en cuenta los diferentes modelos de familia, que futuras medidas en la línea de la medida 6 abarquen a ambos sexos y sea inclusivas, dado que el permiso por adopción puede requerir de medidas similares, y los permisos de maternidad/paternidad durante cursos selectivos pueden darse también en hombres, de hecho se ha registrado un caso en la AGE desde 2016.

Medida 7. Cursos de igualdad a valorar en concursos de puestos relacionados

Con el fin de facilitar y consolidar la implementación de esta medida, se recomienda que la Mesa de Movilidad junto con la Comisión Técnica de Igualdad sean quienes, de forma conjunta, establezcan unas previsiones y criterios que sirvan como marco común de actuación para el conjunto de la AGE, teniendo en cuenta la buena práctica que se acaba de señalar, y reflejándolo en las bases de los concursos.

Medida 9. Impulsar acciones para concurrencia de mujeres a puestos de hombres o viceversa

Es recomendable un análisis más detallado para identificar los desequilibrios existentes en grupos y cuerpos específicos, teniendo también en cuenta la variable edad, dado que puede haber diferencias entre nuevos ingresos y personal de mayor antigüedad) con el fin de poder realizar asesoramiento y diseño de acciones concretas por cuerpos o escalas, y en base al contexto propio de cada ministerio.

Medida 10: Lenguaje no sexista

En el marco de la AGE se hace necesario fomentar e impulsar:

- a) la formación en la materia del lenguaje y el uso de imágenes no sexistas, a todo el personal público, diferenciando entre sensibilización e información genérica y necesaria para todos los empleados y empleadas públicos; y formación específica para aquellos puestos con funciones de redacción, edición y elaboración de informes, textos, comunicación, diseño y mantenimiento de páginas web, contenido online, redes sociales, etc. para garantizar un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y la evitación de estereotipos y situaciones de discriminación indirecta.
- b) el desarrollo de pautas y protocolos a aplicar en cada uno de estos contextos específicos (elaboración de textos e informes, administrativos o jurídicos; presentaciones en público; comunicación y relaciones públicas, edición web, redes sociales, etc.) con objeto de garantizar que se combinan de forma adecuada el carácter técnico de cualquier texto, los principios básicos de la oratoria y buena comunicación, con el uso de un lenguaje no sexista en el mismo, de imágenes no sexistas, y de expresiones o fórmulas libres de estereotipos o discriminación indirecta.

Medida 11. Inclusión de la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales.

Es recomendable facilitar a futuro, en el conjunto de la AGE:

- a) apoyo a líneas de investigación específicas, a recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, para detectar diferencias significativas y riesgos específicos.
- a) formación específica al personal que trabaja en el campo de la PRL sobre la inclusión efectiva de la perspectiva de género, tanto para su sensibilización como para la aplicación práctica y efectiva.
- b) elaboración, difusión de pautas y protocolos de actuación que guíen y faciliten el cumplimiento de esta medida, y de aspectos concretos (p.e. organización del trabajo, factores psicosociales, acoso sexual y por razón de sexo).

Medida 12. Criterios de conciliación en las bases de convocatoria de concursos.

Es recomendable, tal y como han solicitado las Organizaciones Sindicales en el grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, que se realice un análisis más minucioso en la materia, que permita establecer criterios de conciliación adecuados y que garanticen una igualdad de trato y de oportunidades.

Medida 13: Base de perfiles profesionales de mujeres

Se recomienda invitar a los responsables de RRHH de los diferentes Departamentos Ministeriales al grupo de trabajo para la presentación de la Base de Datos de Perfiles Profesionales definitiva, no sólo para que conozcan sobre la misma, sino para que también tengan oportunidad de dar retroalimentación sobre la misma, y plantear sugerencias e iniciativas para fomentar la difusión y utilización de la base de datos con el fin de facilitar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado.

Medida 21. Indicadores en solicitud y adjudicación de acciones formativas.

En la mayoría de los DM y OOPP se realiza análisis respecto del número de empleados y empleadas públicas que realizan formación anualmente, pero sin la comparativa con el número de mujeres y hombres que han solicitado la formación.

Es recomendable que esta información se complemente con las cifras de número de hombres y mujeres solicitantes, para analizar y garantizar que existe un trato igualitario entre hombres y mujeres en la selección de participantes. Se puede hacer a partir del indicador “sexo” en las solicitudes y adjudicaciones de la formación en los DM y OOPP, con el objeto de poder detectar cualquier desequilibrio en la oportunidad de participación en actividades formativas por razón de sexo, y poder así tomar medidas para solventar la situación.

Se recomienda además, que dicha información se haga pública en las memorias anuales de los diferentes DM y OOPP, y también, por ejemplo, en la Memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa realizada por la DGFP, en el apartado referente a formación y promoción.

Medida 22. Cursos para puestos predirectivos y directivos con herramientas sobre igualdad.

Es recomendable, en la línea de lo planteado, que se detallen a futuro el tipo de cursos –áreas temáticas-, y duración, para los que no es viable, o se estaría exento de implementar esta medida, a fin de facilitar e impulsar que se incluyan en la mayoría de los cursos dirigidos a personal directivo y predirectivo. Sería también recomendable plantear pautas o guías para adecuar las herramientas o temática de igualdad a la materia específica que aborda el cursos (p.e. salud laboral, incluir acoso sexual y por razón de sexo y riesgos psicosociales con perspectiva de género; técnicas de comunicación, incluir lenguaje inclusivo y estereotipos; presupuestos, incluir: auditorías de género; elaboración de informes, incluir: informes de impacto de género)

Medida 27. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Dirección General de la Función Pública se ha propuesto que la formación e información en relación con el Real Decreto de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo entre el personal de la AGE sea de obligado cumplimiento y se incluya en el propio Real Decreto para garantizar su aplicación.

Medida 33: Experiencias de trabajo en red

Un riesgo importante del trabajo en red, es que si no se implementa teniendo en cuenta la perspectiva de género, puede servir como barrera invisible hacia la promoción profesional de las mujeres en el ámbito laboral.

La clave puede estar, a modo de recomendación, en que la implementación de fórmulas flexibles de trabajo, como el teletrabajo o trabajo en remoto o en red forme parte de una transformación cultural de la propia Administración donde se aborden los elementos, barreras y obstáculos que dificultan la igualdad efectiva, donde se aborde la cultura del presentismo, y donde se ponga en valor la diversidad así como la importancia de visibilizar y valorar el talento del personal al servicio de la Administración Pública.

Medida 34. Lactancia como derecho individual

Sería recomendable, con el fin de contar con un análisis más detallado para el desarrollo e implementación de la medida 34, recabar más información sobre si, para cada mujer u hombres al que se concede la medida: a) trabaja uno de los progenitores o trabajan ambos, y; b) en caso de trabajar ambos, si la pareja trabaja en el sector público o privado. De este modo se podrá identificar mejor si se mantiene la desigualdad entre mujeres y hombres a la hora de conciliar en las diferentes situaciones analizadas.

Medida 37. Coordinación de criterios sobre flexibilidad horaria para permiso por deber inexcusable

Es por tanto relevante el establecer con carácter general, para todos los DM, unos criterios claros que permitieran la aplicación de la flexibilidad horaria en caso de deber inexcusable, de forma unitaria y homogénea para todo el personal que presta servicios en la AGE.

ANEXOS

ANEXO 1. Fichas para recogida de datos cuantitativos de Departamentos Ministeriales y OOPP

EJE 1												
MEDIA	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).											
AÑO					2017				2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de tribunales / órganos de selección convocados	Nº en los que se ha mantenido la paridad	Nº en los que se ha mantenido la paridad en Presidencia y Secretaría	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de tribunales / órganos de selección convocados	Nº en los que se ha mantenido la paridad	Nº en los que se ha mantenido la paridad en Presidencia y Secretaría	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de tribunales / órganos de selección convocados	Nº en los que se ha mantenido la paridad	Nº en los que se ha mantenido la paridad en Presidencia y Secretaría

EJE 1															
MEDIA	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.														
AÑO	2016					2017					2018				
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos selectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos realizados en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos selectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos realizados en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos selectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos que incluye módulo de igualdad	Nº de estos cursos que incluye módulo específico de violencia de género	Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de cursos selectivos realizados en el referido año

EJE 1														
MEDIA	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 concurren dichas situaciones.													
AÑO	2016				2017				2018					
Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de casos que se han producido en el referido año			Explicar brevemente las medidas concretas que se tomaron y nº de casos para cada una	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de casos que se han producido en el referido año			Explicar brevemente las medidas concretas que se tomaron y nº de casos para cada una	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de casos que se han producido en el referido año			Explicar brevemente las medidas concretas que se tomaron y nº de casos para cada una
	Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres	

EJE 2												
MEDIA	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.											
AÑO	2016				2017				2018			
Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de puestos convocados a concurso para el referido año	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de puestos convocados a concurso para el referido año	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de puestos convocados a concurso para el referido año	Nº de puestos para los que se han valorado los cursos de formación en igualdad reconocidos por las AAPP	Nº de puestos que tenían relación con materia de igualdad	

Eje 2										
MEDIA	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.									
AÑO	2016 / 2017 / 2018									
Indicar en esta columna D.M u Organismo Público	Nº de Puestos de libre designación									
	A1		A2		C1		C2			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		

EJE 2		
MEDIDA	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.	
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar acciones que se han llevado a cabo para integrar la perspectiva de género en relación con los referidos artículos
		Indicar dificultades u obstáculos que se han encontrado en la integración de la perspectiva de género en relación con dichos artículos

EJE 3									
15. Se incluirá un módulo 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									
AÑO	2016 /2017 /2018								
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas en materia de recursos humanos realizadas en el referido año		Nº de estas acciones formativas que incluyen módulo de igualdad		Nº de estas acciones formativas que incluye módulo u horas específicas para violencia de género		Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto de acciones formativas realizados en el referido año	
		Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales

EJE 3								
MEDIDA	19. Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.							
AÑO	2016 /2017 /2018							
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas de carácter específico sobre igualdad incluidas en el plan de formación del referido año			Nº de acciones formativas de carácter específico sobre violencia de género incluidas en el plan de formación del referido año		Nº total de horas dedicadas a igualdad y violencia de género en el conjunto del plan de formación en el referido año	
		Total	Presenciales	Online	Total	Presenciales	Online	

EJE 3						
MEDIDA	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 aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.					
AÑO	2016 / 2017 /2018					
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas en el referido año	Nº de participantes			Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos
			Total	Hombres	Mujeres	

EJE 3				
-------	--	--	--	--

MEDIDA	21. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mimos, para detectar si se produce desigualdad			
AÑO	2016 / 2017 / 2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITUD de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACIÓN de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que, habiéndolos solicitado similar número de hombres y mujeres, se ha alcanzado el equilibrio 40-60 en la adjudicación a hombres y mujeres en el referido año

EJE 3												
MEDIDA	22. Las actividades formativas de los cursos correspondientes a puestos 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											
AÑO	2016				2017				2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año

EJE 3	
MEDIDA	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.
	Indicar los medios y fórmulas utilizados para divulgar el II Plan de Igualdad en el referido año
	Indicar D.M u Organismo Público concreto

EJE 3							
MEDIDA	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.						
AÑO	2016		2017		2018		
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		Indicar D.M u Organismo Público concreto	En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		
		SI	NO		SI	NO	Indicar D.M u Organismo Público concreto
						SI	NO

EJE 3															
MEDIDA	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.														
AÑO	2016				2017					2018					
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas en el referido año	Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas en el referido año	Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas en el referido año	Indicar número de participantes		
			Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres

Nota: dado que por el momento no se ha aprobado el real decreto al que se refiere la medida, el indicador versa sobre las acciones formativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual aprobado por resolución de 28 de julio de 2011, de la secretaria de estado de administraciones públicas

EJE 3													
MEDIDA	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.												
AÑO	2016												
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para equipos directivos realizadas en el referido año	Indicar número de participantes			Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para agentes sociales realizadas en el referido año	Indicar número de participantes			Nº de acciones formativas en igualdad ESPECIFICAS para personal técnico realizadas en el referido año	Indicar número de participantes		
			Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres

EJE 4												
MEDIDA	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.											
AÑO	2016				2017				2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar acciones realizadas en el referido año para acortar la diferencia entre nº de mujeres y de hombres que disfrutan de las medidas de conciliación señaladas			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar acciones realizadas en el referido año para acortar la diferencia entre nº de mujeres y de hombres que disfrutan de las medidas de conciliación señaladas			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar acciones realizadas en el referido año para acortar la diferencia entre nº de mujeres y de hombres que disfrutan de las medidas de conciliación señaladas		

Nota: incluir acciones solo para los casos donde se hayan detectado diferencias significativas, entendidas como desequilibrio (más allá del 40/60)

EJE 4												
MEDIDA	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.											
AÑO	2016				2017				2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Existe conflictividad en la elección de vacaciones y días por asuntos particulares? (SI o NO)	¿Tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección? (SI o NO)	Indicar las medidas que se han realizado para procurar la implementación de esta preferencia	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Existe conflictividad en la elección de vacaciones y días por asuntos particulares? (SI o NO)	¿Tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección? (SI o NO)	Indicar las medidas que se han realizado para procurar la implementación de esta preferencia	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Existe conflictividad en la elección de vacaciones y días por asuntos particulares? (SI o NO)	¿Tienen en cuenta a las personas con menores de 12 años para la elección? (SI o NO)	Indicar las medidas que se han realizado para procurar la implementación de esta preferencia

EJE 4																		
MEDIDA	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.																	
AÑO	2016				2017				2018									
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año	Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año	Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año	Indicar número de participantes					
			Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres			

EJE 4												
MEDIDA	38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización.											
AÑO	2016				2017				2018			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado en el referido año	Nº total de hombres que han participado/recibido o esta información en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado en el referido año	Nº total de hombres que han participado/recibido o esta información en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado en el referido año	Nº total de hombres que han participado/recibido esta información en el referido año			

EJE 6									
MEDIDA	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.								
AÑO	2016			2017			2018		
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año

EJE 7				
MEDIDA	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			
	Indica D.M u Organismo Público concreto	Nº de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016

EJE 7				
MEDIDA	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.			
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Se ha incluido en su web el acceso directo arriba indicado? (SI o NO)	Copiar enlace	¿Se ha incluido en la intranet el acceso directo arriba indicado? (SI o NO)

EJE 7	
MEDIDA	57.- 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.
AÑO	2016
	Indicar D.M u Organismo Público concreto
	¿Se ha creado las Comisiones de Igualdad? (SI o NO)

ANEXO 2. Indicadores para las 57 medidas transversales

Medida	Indicador
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.	Número de convocatorias que ha recibido la DGFP por año 2016, 2017 y 2018 con referencia a composición numérica distribuida por sexo
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).	Número de tribunales y órganos de selección por año. % en los que se ha mantenido presencia equilibrada y % en el que esta presencia equilibrada ha sido en 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.	Nº de resoluciones por año y % en que se han acompañado de relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre admitidos y aprobados en cada una de las pruebas.
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 .	Número de convocatorias por año con materias de igualdad en sus programas
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 .	Nº de cursos selectivos que se han realizado por año, % que incluyen módulo de igualdad y % que incluye módulo 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 concurren dichas situaciones.	Nº de casos y medidas implementadas por año
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.	Nº de puestos convocados a concurso por año, Nº de puestos relacionados con igualdad, y % en el que se ha incluido la valoración de cursos de formación en igualdad
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.	Nº de puestos de libre designación y % de hombres y mujeres, por año.
9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados , se incluirán acciones para impulsar la conurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa .	Enumeración de acciones acordadas para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados por hombres o viceversa
10.- En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista .	Indicar si se cumple o no
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.	Enumerar medidas o acciones tomadas para integrar la perspectiva de género y asegurar el cumplimiento de los referidos artículos.
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 .	Enumeración de nuevos criterios de conciliación (o mejoras realizadas) a incluir en las bases de las convocatorias de concursos.
13.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.	Implementación y difusión de la base de datos de perfiles profesionales
14.- Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales .	Realización de estudio y difusión de resultados
15. Se incluirá un módulo 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	Nº de cursos realizados con duración superior a 20 horas, en materia de RRHH por año. % de éstos que han incluido formación en igualdad y/o violencia de género.

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	Nº de cursos de formación y sensibilización sobre igualdad por año
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.	Inclusión de este aspecto entre los criterios de valoración de los planes por año
18. La Secretaría 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.	Nº de jornadas interdepartamentales realizadas por año.
19. Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	Nº de acciones formativas de carácter específico en igualdad, incluidas en planes anuales de formación por año por DM
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.	Nº de acciones formativas para acceso a puestos directivos y predirectivos realizadas por año. % de estas acciones en las que se ha reservado 50% de plazas a mujeres.
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	Nº de DM que han incluido la variable sexo en las solicitudes y listado de admisión de sus cursos.
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	Nº de cursos para predirectivos y directivos realizados por año y % de los cuales que incluye formación en herramientas e instrumentos para aplicar transversalidad de género
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.	Número de cursos de los referidos impartidos por año
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.	Nº de DM que han divulgado el Plan. Medios utilizados para divulgar y difundir el II Plan
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.	Nº de Jornadas realizadas por IMIO y por DGFP por año
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.	Nº de DM en los que se incluye la cláusula de prioridad a personas reincorporadas al servicio activo tras 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 .	Nº de acciones formativas relacionadas con acoso realizadas por año
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 .	Nº de acciones formativas realizadas por año y por colectivo específico en materia de igualdad
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.	Realización y divulgación del díptico
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.	Nº de acciones realizadas por DM y año en el sentido referido en la medida.
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.	Nº de DM en los que se han tomado acciones para dar preferencia a personas con menores de 12 años.
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 los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.	Realización y difusión de la guía.

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.	Nº de experiencias de trabajo en red en marcha por DM. % de DM que han implementado experiencias. Nº de participantes y % de hombres y mujeres
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.	Reconocimiento de la lactancia como derecho individual
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.	Desarrollo reglamentario del art. 49 del TREBEP
36.- Estudiar y, en su caso, implantar de 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.	Negociación del punto 4. Apartado 2 del II Acuerdo Gobierno-Sindicatos.
37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.	Establecimiento de criterios coordinados sobre flexibilidad del permiso por deber inexcusable
38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización.	Enumerar medidas de información y sensibilización por DM desarrolladas para fomentar uso de medidas de conciliación.
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.	Elaboración e implementación del cuestionario
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.	Realización y difusión del estudio
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.	Protección de derechos retribuidos por DM
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.	Medidas implementadas para garantizar la confidencialidad de la víctima
43.- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.	Aprobación del procedimiento de movilidad
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 , en el ámbito de la Administración General del Estado.	Elaboración y aprobación del protocolo de prevención y tratamiento.
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.	Nº de acuerdos de movilidad interadministrativa adoptados
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). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.	Elaboración y aprobación del R.D que regule el protocolo para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
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.	Enumeración de acciones desarrolladas por las U. de Igualdad de los DM
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.	Medidas implementadas para velar por la carrera profesional de las víctimas de violencia de género
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.	Creación y difusión del distintivo de igualdad en el empleo público

<p>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.</p>	<p>Nº de contrataciones realizadas por año y % en los que se ha valorado el distintivo de igualdad de la empresa licitante como criterio de desempate y % en los que se ha valorado como criterio de adjudicación preferente.</p>
<p>51.- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.</p>	<p>Desarrollo y aprobación del Reglamento que regula las U. de Igualdad</p>
<p>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.</p>	<p>Creación del espacio de igualdad en intranet</p>
<p>53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.</p>	<p>Publicación del mapa de responsables en igualdad por DM y OOPP</p>
<p>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.</p>	<p>Creación y difusión del logo de igualdad</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de DM que han publicado el enlace con recursos sobre violencia de género en sus webs y en su intranet.</p>
<p>56.- 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 específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.</p>	<p>Realización y difusión del estudio</p>
<p>57.- 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.</p>	<p>Publicación del reglamento de la Comisión Técnica de Igualdad. % de DM con Comisiones Delegadas de Igualdad</p>

ANEXO 3. Estado de ejecución de las medidas transversales y específicas del II Plan de Igualdad

	1. Acceso al empleo	2. Cond.&Carrera	3. Formación	4. Conciliación	5. Retribuciones	6. Violencia de Género	7. Medi Instrumen
TRANSVERSALES							
Ejecutadas	6	3	14	5	1	4	2
En ejecución	0	4	1	3	1	2	7
No ejecutadas	0	1	0	2		1	0
TOTAL	6	8	15	10	2	7	9
ESPECIFICAS	1. Acceso al empleo	2. Cond.&Carrera	3. Formación	4. Conciliación	5. Retribuciones	6. Violencia de Género	7. Medi Instrumen
Ejecutadas	2	8	25	12	0	2	4
En ejecución	0	0	4	2	1	0	1
No ejecutadas	0	0	0	0	0	0	2
TOTAL	2	8	29	14	1	2	7
TRANSVERSALES Y ESPECÍFICAS	1. Acceso al empleo	2. Cond.&Carrera	3. Formación	4. Conciliación	5. Retribuciones	6. Violencia de Género	7. Medi Instrumen
Ejecutadas	8	11	39	17	1	6	6
En ejecución	0	4	5	5	2	2	8
No ejecutadas	0	1	0	2	0	1	2
TOTALES	8	16	44	24	3	9	16

ANEXO 4. Distribución de puestos de libre designación por grupo y sexo (Medida 8)

Tabla 74. Distribución de puestos de Libre Designación por grupo y sexo en 2016

Ene- 2016	Total libre designación A1			Total libre designación A2			Total libre designación C1			Total libre designación C2		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	509	72,3	27,7	184	55,4	44,6	186	58,1	41,9	213	37,6	62,4
MAPAMA	248	64,1	35,9	7	85,7	14,3	7	14,3	85,7	32	9,4	90,6
MDE	145	56,6	43,4	2	50,0	50,0	44	25,0	75,0	76	1,3	98,7
MECD	158	50,6	49,4	3	100,0	0,0	6	0,0	100,0	28	7,1	92,9
MEYSS	541	55,8	44,2	4	50,0	50,0	4	25,0	75,0	24	8,3	91,7
MFO	188	76,1	23,9	3	33,3	66,7	8	25,0	75,0	32	6,3	93,8
MINECO	436	61,7	38,3	62	50,0	50,0	18	16,7	83,3	44	9,1	90,9
MINETAD	144	59,0	41,0	35	94,3	5,7	14	7,1	92,9	19	15,8	84,2
MINHAFP	1.855	58,9	41,1	696	62,8	37,2	49	16,3	83,7	129	17,8	82,2
MIR	305	52,1	47,9	232	86,6	13,4	31	16,1	83,9	61	23,0	77,0
MJU	230	61,3	38,7	7	85,7	14,3	8	25,0	75,0	14	21,4	78,6
MPREYAT	136	56,6	43,4	14	78,6	21,4	74	63,5	36,5	107	57,0	43,0
MSSSI	119	47,9	52,1	5	80,0	20,0	5	0,0	100,0	32	12,5	87,5
Total	5.014	60,1	39,9	1.254	66,8	33,2	454	41,6	58,4	811	24,9	75,1

(*) Se incluye total de puestos de Libre Designación por DM incluyendo Servicios Centrales y Periféricos así como OOPP dependientes. Los datos del MPREYAT incluyen Administración Territorial.

Tabla 75. Distribución de puestos de Libre Designación por grupo y sexo en 2018 (*)

Ene- 2016	Total libre designación A1			Total libre designación A2			Total libre designación C1			Total libre designación C2		
	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Total	% hombres	% mujeres
MAEC	499	72,9	27,1	198	58,6	41,4	180	63,9	36,1	197	38,6	61,4
MAPAMA	241	58,9	41,1	4	100,0	0,0	8	0,0	100,0	31	16,1	83,9
MDE	129	52,7	47,3	3	66,7	33,3	41	24,4	75,6	70	2,9	97,1
MECD	125	47,2	52,8	5	100,0	0,0	4	0,0	100,0	26	19,2	80,8
MEYSS	547	52,5	47,5	32	56,3	43,8	13	38,5	61,5	29	6,9	93,1
MFO	198	71,7	28,3	3	0,0	100,0	8	25,0	75,0	28	14,3	85,7
MINECO	386	60,6	39,4	59	45,8	54,2	15	13,3	86,7	38	13,2	86,8
MINETAD	131	58,0	42,0	39	87,2	12,8	15	6,7	93,3	9	0,0	100,0
MINHAFP	1.396	58,6	41,4	577	64,8	35,2	15	20,0	80,0	41	14,6	85,4
MIR	300	50,7	49,3	222	86,0	14,0	36	25,0	75,0	50	12,0	88,0
MJU	216	57,9	42,1	7	85,7	14,3	7	42,9	57,1	12	33,3	66,7
MPREYAT	449	59,5	40,5	128	59,4	40,6	107	60,7	39,3	113	14,2	85,8
MSSSI	104	37,5	62,5	5	80,0	20,0	5	0,0	100,0	29	10,3	89,7
Total	4.721	58,7	41,3	1.282	66,8	33,2	454	47,4	52,6	673	19,9	80,1

(*) Se incluye total de puestos de Libre Designación por DM incluyendo Servicios Centrales y Periféricos así como OOPP dependientes.

BORRADOR

ANEXO 5. Acciones realizadas por DM y OOPP para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (medida 11)

DEPARTAMENTOS MINISTERIALES

Acciones realizadas por los diferentes Ministerios en relación con esta medida	
MAEC	15 1 d): Se aplica por igual a hombres y a mujeres 22: Según el pliego, en el apartado de Vigilancia de la Salud Colectiva hay especial atención para mujeres embarazadas. En el resto, Se aplica por igual a hombres y a mujeres 25: Se aplica por igual a hombres y a mujeres 26: Se cumple rigurosamente.
MAPAMA	Inclusión en la intranet del DM de un apartado dirigido a trabajadores especialmente sensibles y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como unas Guías sobre maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo y maternidad y protección frente a riesgos físicos, químicos y biológicos Envío de un correo de bienvenida a los trabajadores de reciente incorporación al DM o que han sido recientemente trasladados, en el que se incluye información sobre la situación de trabajador especialmente sensible y maternidad
MCDE	Con el fin de comprobar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, se entregará por parte de la empresa adjudicataria la siguiente documentación: <ul style="list-style-type: none"> • Estadística anual de contrataciones de mujeres y hombres por parte de la empresa, que garantice que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta. • Estadística anual desagregada por sexos, en la que se refleje el disfrute de las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar existentes en la empresa, que garantice el fomento de las medidas de conciliación.
MEYSS	Adaptación de puestos movilidad por razones de salud reconocimientos médicos
MINECO	Se aplica la perspectiva de género en cumplimiento de la normativa vigente y conforme al Sistema de Gestión de PRL.
MINETAD	En relación con el artículo 15 se ha realizado la evaluación de técnico de inspección de telecomunicaciones, en los que se ha incluido la referencia a los riesgos específicos de la trabajadora embarazada. Se proporcionan EPIs diferenciados para los trabajadores y trabajadoras. Se proporciona mobiliario adaptado a las trabajadoras embarazadas.
MINHAFP	Control de la ejecución, por medio de la memoria de PRL y Evaluaciones Externas al SGPR en AGE.
MJU	Campañas informativas de prevención y concienciación sobre cáncer de mama y de cérvix. <ul style="list-style-type: none"> - Pruebas anuales de ferritina y reconocimientos ginecológico y urológico. - Estudio y valoración de puestos de trabajo. - Adaptación al CEJ del Protocolo PPRL 1600 de la AGE frente al acoso sexual y por razón de sexo - Aplicación al CEJ del Protocolo PPRL 1600 de la AGE en protección a los trabajadores especialmente sensibles en materia de seguridad y salud (trabajadoras en situación de maternidad) F1
MPREYAT	Art 15, 22 y 26, se tiene en cuenta el género en la identificación y evaluación del riesgo por puesto (personal mantenimiento, jardinería y viajes). Art 25 no procede (no hay puestos con riesgos de efecto mutagénico o de toxicidad para la procreación). Aplicación normativa vigente.
MSSSI	Inclusión en el PPRL -601 del Sistema de Gestión de la prevención de riesgos los tipos de evaluación de riesgos No Programada correspondientes a Necesidades Especiales de Adaptación (NEA) y Situación de Riesgo Durante el Embarazo y Lactancia (SREyL). Con formatos e instrucciones específicas dentro del sistema de gestión por procesos del Servicio de Prevención.

*MDE y MFO no han aportado ejemplos.

ORGANISMOS PÚBLICOS

		Ejemplos destacados
MAEC	INSTITUTO CERVANTES	Dentro de vigilancia de la salud, realización de reconocimientos ginecológicos y urológicos Información a trabajadoras embarazadas de los riesgos laborales.
MAPAMA	CH Cantábrico	Cambio de puesto de trabajo en el caso de trabajadoras embarazadas para el puesto de laboratorio.
MAPAMA	CH Júcar	Art. 15 1d Adaptar el trabajo a la persona: Se realiza un Informe de Evaluación individualizada a trabajadora.
MAPAMA	CH Júcar	Art. 22 Vigilancia de la salud: Se realiza Campaña contra el cáncer de mama y ginecología. 105 actuaciones. Se realiza Campaña de menopausia. 35 atenciones Art. 25 Protección de trabajadores especialmente Sensibles: Se realiza 1 Informe de Evaluación individualizada a trabajadora. Art. 26 Protección de la maternidad: Se realizan 2 Informes de Evaluación individualizada a trabajadoras.
MAPAMA	CH Tajo	Se adapta el trabajo a la persona, se identifican las personas que ejecutan las tareas para conocer sus características personales y situación biológica: sexo, edad y especial sensibilidad a determinados riesgos. Se evalúan tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de quienes ocupan los mismos con propuesta de medidas preventivas provisionales se llevan a cabo evaluaciones de riesgos adicionales para la protección de la maternidad en el trabajo y se proponen las medidas preventivas que correspondan (mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, previsión de embarazo) con cambio de puesto de trabajo o cambio provisional de tareas. Se promueve la vigilancia de la salud con exámenes de salud en función del sexo (ginecológicos y prostáticos). Se proponen equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media se llevan a cabo medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar: programas piloto de teletrabajo, independientemente del sexo.
MECD	BNE	Adaptación de funciones.
MECD	MNCARS	Se ha implantado una instrucción operativa para la protección de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
MECD	O.A. ANECA	ANECA ha realizado su evaluación de riesgos anual del OA ANECA 2018, al igual que en años anteriores, considerando la perspectiva de género, en relación al cumplimiento de la Ley de Igualdad y la Ley de PRL. Y se ha formado internamente RRHH en relación al acoso. En 2018 se ha aprobado el protocolo de actuación en caso de acoso que incluye el tratamiento de discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso moral. En 2018 se ha procedido a la adaptación del puesto de una trabajadora englobada el colectivo de personal sensible. En 2018 se ha procedido a la realización de exámenes de salud específicos y adicionales a los periódicos anuales para trabajadores con riesgo psicosocial y especialmente sensible (3 trabajadoras). En 2018 se ha aplicado la reducción de jornada sin reducción de sueldo de la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaria de Estado de las AAPP a una trabajadora por motivos de salud.

MEYSS	INSSBT	<p>Detección en la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres</p> <p>Detección en las evaluaciones de riesgos los factores que pueden incidir negativamente en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos</p> <p>Elaboración de fichas informativas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia</p> <p>Detección en las evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo ocupados por trabajadores especialmente sensibles</p> <p>Las actuaciones de Vigilancia de la salud se realizan con perspectiva de género</p> <p>Acciones específicas dirigidas a personal con discapacidad en el diseño del Plan de Autoprotección</p>
MEYSS	TGSS	<p>Art. 15.1 d) Todas las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se realizan integrando la perspectiva de género</p> <p>Art. 22 La vigilancia de la salud se realizan reconocimientos médicos específicos en función del sexo y las distintas patologías que les afectan a cada uno.</p> <p>Art. 25 y 26. Durante el año 2017 se ha adaptado una Instrucción Operativa para Trabajadores Especialmente Sensibles, y se han revisado y adaptado todos los puestos de trabajo, a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras que lo han necesitado.</p>
MINECO	CENTRO ESPAÑOL DE METROLOGIA	<p>Se han adaptado las tareas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia en el caso de haber sido necesario.</p>
MINHAFP	AEAT	<p>ART. 22: Determinaciones específicas en los exámenes de salud</p> <p>Resto arts.: Identificación y control de puestos ocupados por mujeres en los que puede haber exposición según los anexos VII y VIII del Reglamento de los SSPP (ruido, vibraciones, agentes químicos, radiaciones ionizantes) y con trabajo a turnos.</p>
MINHAFP	INAP	<p>Artículo 22:</p> <ul style="list-style-type: none"> · En cuanto a la vigilancia de la salud, se aplican los protocolos que establece el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que atienden los aspectos condicionados por las diferencias biológicas del individuo. · Además, de forma complementaria se ofrece un reconocimiento ginecológico mediante el programa de acción social del INAP. <p>Artículo 25:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares y su repercusión en la promoción profesional, existe la posibilidad de flexibilidad horaria que se aplica en coordinación con el servicio de recursos humanos del INAP. · Ante solicitudes e incidentes se procede a realizar investigación y, en su caso, adaptación del puesto de trabajo. En dichas adaptaciones se tienen en cuenta todas las características de la persona. <p>Artículo 26:</p> <ul style="list-style-type: none"> · En lo referente a la protección de la maternidad, se ha habilitado una sala de lactancia para que tanto trabajadores como usuarios del edificio puedan disponer de ella.
MINHAFP	MUFACE	<p>Se da cumplimiento al artículo 15.1.d) dado que se permite la posibilidad de estudiar la adaptación de puestos de trabajo en aquellos caso en los que sea necesario</p> <p>Se garantiza la vigilancia periódica de la salud mediante reconocimientos generales, ginecológicos y prostáticos.</p> <p>Se garantiza la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mediante protocolos de actuación (SGPRL)</p> <p>Se garantiza la protección a la maternidad.</p>
MINHAFP	PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	<p>Art. 22) Además de la vigilancia de la salud periódica, se ofrece el reconocimiento ginecológico</p> <p>Art.25) El PME adapta el puesto de trabajo a las mujeres y hombres especiales sensibles</p> <p>Art.26) PME facilita a las conductora embarazada con un adaptador de cinturón de seguridad específico</p>
MJU	AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION	<p>Se cumple lo establecido por ley - No se ha dado el caso de tener que llevar a cabo acción específica alguna.</p>

	DATOS	
MPREYAT	AEBOE	<p>Procedimiento. 1103. Riesgo embarazo</p> <p>Carta orientativa menopausia</p> <p>Reconocimiento Preventivo cáncer por ginecología.</p> <p>Procedimiento de Violencia de Género</p> <p>Análisis datos vigilancia salud</p> <p>Reincorporación tras enfermedad</p> <p>Uniformidad puesto según sexo</p>
MPREYAT	CAPN	Se han realizado adaptaciones de puestos de trabajo en casos de maternidad y lactancia y tramitaciones con MATEP de prestaciones de riesgo durante el embarazo
MPREYAT	CEPC	La vigilancia periódica de la salud de las empleadas públicas incluye reconocimiento ginecológico.
MPREYAT	CIS	La vigilancia en la salud de las empleadas incluye reconocimiento ginecológico.
MSSSI	AEMPS	Reconocimientos médicos anuales. Intranet, información PRL
MSSSI	IMIO	<p>El Instituto aplica con carácter general los reconocimientos médicos anuales a todo el personal teniendo en cuenta los específicos dirigidos a las mujeres (ginecológicos, etc.)</p> <p>Evaluación de puestos de trabajo. Exámenes anuales vigilancia de la salud</p> <p>Planes de Actuación en caso de emergencia para la evacuación segura de personas/trabajadores del Instituto.</p>
MSSSI	IMSERSO	<p>El Instituto aplica con carácter general el deber de prevención previsto en la Ley 31/1995 integrando la perspectiva de género.</p> <p>En la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as se tiene en cuenta en los protocolos aplicados los exámenes de salud especiales dirigidos a mujeres (ginecológicos, etc.)</p> <p>En lo referente a los trabajadores/as especialmente sensibles en la evaluación de riesgos laborales se valora la perspectiva de género.</p> <p>La protección de la maternidad comprende la aplicación de procedimientos internos de gestión eficaz del riesgo de embarazo</p>
MSSSI	INGESA (SS.CC.)	<p>Art. 15.1d) - no se aplica</p> <p>Art. 22 - no se aplica</p> <p>Art. 25 - no se ha precisado adaptación</p> <p>Art. 26 - no se ha tenido que aplicar</p>
MSSSI	INJUVE	<p>Inclusión de un apartado en los Manuales de los Planes de Actuación en emergencia para la evacuación segura de personas/trabajadores con necesidades especiales de evacuación (NEE)</p> <p>Instalación de una silla de evacuación para personas con movilidad restringida en el edificio sito en calle Ortega y Gasset</p>
MSSSI	ONT	Evaluación de puestos de trabajo. Exámenes anuales vigilancia de la salud

ANEXO 6. Principales acciones realizadas por las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales en el periodo 2016 – Junio 2018.

Principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) desde 2016	
MAEC	Orientación y supervisión en la definición del plan de teletrabajo (2018)
MINHAFP	N/I
MINECO	Participación en el Grupo de Trabajo de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada Seguimiento planes Formación e información
MIR	Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural PEIO 2018-2021 II Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad
MJU	-Participar en la Jornada en la Escuela Diplomática sobre el “II Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad”. MAAEEC. -Ponente en la Facultad de Sociología “Infancia e Igualdad”. Grupo Sociología de la Infancia (GSIA) junto con Doctorando de España y Latinoamérica. -Participar anualmente en la Jornada de Igualdad, en la Guardia Civil Atender a Delegaciones de alto nivel de Mozambique (octubre) y Egipto (diciembre) en colaboración con la DG de Cooperación Jurídica Internacional, presentando ponencias sobre Igualdad y sobre Infancia, con perspectiva de género. Informar las tres proposiciones de ley: 1227000138 sobre igualdad retributiva (Unidos Podemos, En comú podem, Mareas), t.e.c. 2 marzo); las dos del Grupo Parlamentario Socialista: de igualdad retributiva (20 febrero) y de igualdad en el empleo y ocupación 2018 -Participar en el “Diálogo estructurado de la Juventud” con perspectiva de género, junto con el MSSSI y la DG de Transparencia. -Participar en el Grupo de Trabajo “Consejo de Participación de la Mujer”, para informe final de evaluación del PEIO. Ponente en Webinar con el Colegio de Abogados de Perú, sobre “Políticas Públicas de Igualdad” 2017 -Ponencia en las “Jornadas Interadministrativa de Igualdad” del INAP sobre la “Unidad de Igualdad en Ministerio de Justicia” 2017
MPREYAT	Jornadas de sensibilización Redacción y seguimiento de Planes Elaboración de memoria impacto PGE Valoración criterios relacionados con la igualdad en contrato Escuela de Verano Diseño y edición sitio Igualdad en Intranet
MFO	La Unidad de Igualdad está disponible para ayudar a cualquier unidad ministerial que lo solicite, aunque de manera voluntaria sólo se requiere colaboración desde la S.G. de Recursos Humanos. 1. Para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género de los PGE, la Unidad de Igualdad coordina y orienta a las Unidades responsables de los Programas Presupuestarios con posible impacto de género, elaborando finalmente, dicha Unidad, las fichas que se envían al Ministerio de Hacienda. 2. La Unidad de Igualdad colabora con la S. G. de Recursos Humanos para la orientación del Plan de Formación anual. 3. La Unidad de Igualdad diseña las actuaciones de formación y sensibilización en la materia
MEYSS	Coordinación de las propuestas realizadas al borrador del PEIO 2014-2016 Coordinación de las propuestas y observaciones realizadas al borrador del PEIO 2018-2021 Coordinación del seguimiento de la aplicación del II Plan de Igualdad
MECD	Publicación de La Ley de Igualdad en la intranet y difusión a todo el personal Publicación de protocolo de actuación frente al acoso Publicación en la intranet y difusión a todo el personal de II Plan de Igualdad Difusión por correo y anuncio en la intranet de protocolo de actuación frente al acoso
MAPAMA	Ídem
MSSSI	En relación con el II Plan de Igualdad de la AGE, la Unidad de Igualdad del MSCBS y la Subdirección General de Recursos Humanos han realizado el diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el departamento y colaborado en la evaluación para la elaboración del Informe de Seguimiento por la DG de función Pública. En relación con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 Seguimiento y evaluación con recogida de datos y envío al IMIO. Del mismo modo se ha colaborado en la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2018-2021 Seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información. Informe de Impacto de Género de los Programas Presupuestarios de la Sección 26, para los PGE 2016, 2017 y 2018. La

	<p>UI del Ministerio y la Oficina Presupuestaria son las encargadas de analizar el impacto en el género de los programas presupuestarios de gasto de la Sección 26.</p> <p>Participación, como miembro del grupo de trabajo encargado de la redacción final del Informe de Impacto de Género que acompañó al proyecto de LPGE para 2017 y 2018.</p> <p>Actualización bimensual del espacio "Igualdad de Género", en la Intranet del Ministerio.</p> <p>Colaboración en la impartición de acciones formativas en materia de igualdad, en los Cursos de formación de los nuevos funcionarios de Cuerpos especiales, como es el caso de los Farmacéuticos Titulares.</p> <p>Participación en la Comisión de Evaluación de las solicitudes de subvención para la elaboración por PYMES de Planes de Igualdad y otras convocatorias de subvenciones del IMIO.</p>
--	--

BORRADOR