



# INFORME EJECUTIVO SOBRE EL SEGUIMIENTO REALIZADO AL “I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

## 1.- PRESENTACIÓN

El seguimiento del **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos**, ha sido desarrollado por la **Dirección General de la Función Pública**, en estrecha colaboración con el **Instituto de la Mujer**, en el marco de la **Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres en la AGE.

Han contribuido también las **Unidades de Igualdad** de los distintos Departamentos Ministeriales.

Con este **Informe Ejecutivo** se presenta un resumen del Informe de seguimiento realizado al referido Plan y recoge los principales resultados del análisis de los años **2011** y **2012**, teniendo como objetivo fundamental el conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan en su conjunto, así como realizar una valoración de su desarrollo.

El informe de seguimiento se nutre de la información aportada por la Dirección General de la Función Pública y procede, en su mayor parte, de *fuentes propias*, de la información suministrada por el **Registro Central de Personal**, de la información suministrada por el **INAP**, y de la información facilitada por las **Unidades de Gestión de Recursos Humanos** de los distintos Departamentos Ministeriales, así como de los datos recabados por las **Unidades de Igualdad**, con el apoyo y la aportación de datos e informes que han sido tratados a este fin por el Instituto de la Mujer.

El equipo de la Dirección General de la Función Pública agradece la colaboración de todas aquellas personas que han participado en la elaboración del informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, con una mención especial al equipo de trabajo del Instituto de la Mujer, a los sindicatos presentes en la Comisión Técnica, a las Unidades de Igualdad y a los gestores/as que han proporcionado la información necesaria para abordar todo el proceso de trabajo.

## 2.- OBJETIVOS Y METODOLOGIA DE TRABAJO

### **2.1 Objetivos clave del seguimiento**

- Realizar un análisis de situación y evolución de los años 2011 y 2012, para conocer el grado de cumplimiento del Plan.
- Explorar y conocer las acciones realizadas por de los departamentos ministeriales, instituciones y organismos públicos implicados en el desarrollo del Plan.



- Identificar las fortalezas, debilidades y consecuencias que estas pueden tener respecto de su ejecución para mejorarlas.
- Dar cumplimiento a los compromisos de emisión de informes específicos correspondientes a la Dirección General de la Función Pública, previstos en el Plan de Igualdad.

## 2.2 Metodología de trabajo

El enfoque metodológico se basa en los indicadores elaborados para cada uno de los ejes contenidos en el Plan que posibilitan ofrecer una mirada de las principales claves para la reflexión y toma de decisiones:

- **6.1 Diagnóstico de situación**
- **6.2 Acceso al empleo público**
- **6.3 Igualdad en el desarrollo de carrera profesional**
- **6.4 Formación en igualdad entre mujeres y hombres**
- **6.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación**
- **6.6 Atención a situaciones de especial protección**
- **6.7 Retribuciones**
- **6.8 Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la AGE.**

En estos ejes se han ido analizando los indicadores de las acciones que contiene cada uno de ellos.

## 3. ANÁLISIS DE LOS DATOS

El informe recoge, con carácter general y antes de entrar a analizar cada uno de los ocho ejes referidos, la distribución por sexos en el ámbito de la AGE, a 31 de diciembre de 2012, según información disponible en el Registro Central de Personal.

- Del total de efectivos de la Administración General del Estado, el **51,4%** son mujeres y el **48,6%** son hombres.
- Por clases de personal, los datos ofrecen unos resultados inversos, pues en el caso de personal funcionario, la presencia de mujeres es de **52,8%** y la de hombres es de **47,2%**, mientras que en el caso de personal laboral, la presencia de mujeres es de **47,2%** y la de hombres del **52,8%**.

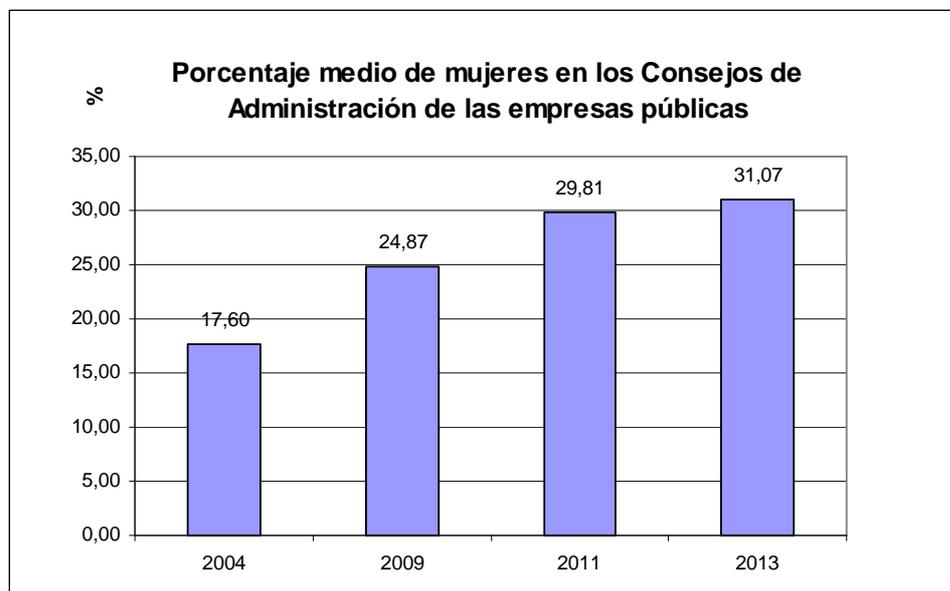
Aunque no se trata de un ámbito expresamente incluido en el Plan de Igualdad, se incluyen también – a fin de completar el análisis de situación en relación con la igualdad de oportunidades - los datos de distribución por sexos de **altos cargos** de la AGE, facilitados por la Oficina de Conflictos de Intereses de Altos Cargos, y de presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las Empresas Públicas de la Administración General del Estado.



Los datos de altos cargos reflejan que no se ha alcanzado aún una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los términos de la LOIEMH, siendo los mayores porcentajes de presencia de mujeres los correspondientes a Ministros y asimilados, Subsecretarios y asimilados y directores generales y asimilados, si bien en todos los casos es superior el número de hombres al de mujeres:

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
<b>MINISTROS Y ASIMILADOS</b>	10	71,43%	4	28,57%
<b>SECRETARIOS DE ESTADO Y ASIMILADOS</b>	22	75,86%	7	24,14%
<b>SUBSECRETARIOS Y ASIMILADOS</b>	43	71,67%	17	28,33%
<b>DIRECTORES GENERALES Y ASIMILADOS</b>	114	72,61%	43	27,39%
<b>EMBAJADORES</b>	114	86,36%	18	13,64%
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>77,30%</b>	<b>89</b>	<b>22,70%</b>

En lo que respecta a la composición de los Consejos de Administración de las principales entidades públicas (empresas públicas, sociedades anónimas, entes empresariales, etc. Agrupadas en Entidades del grupo Patrimonio, Empresas públicas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, SEPI y otras entidades públicas) se observa, en general, un aumento progresivo de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las entidades públicas, que pasan de representar el 17,60% del total en 2004 al 24,87% en el año 2009, el 29,81% en 2011 y el 31,07% en 2013.





Según informa la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad:

- Un 33% de las entidades ha alcanzado el principio de presencia equilibrada al contar con un porcentaje de consejeras igual o superior al 40%.
- Entre 2004 y 2013 un 76% de las entidades experimenta un avance positivo en la proporción de mujeres frente a un 11% que experimenta un retroceso. Un 4% permanece igual.

### 3.1. Análisis del Plan por ejes y acciones.

En este apartado se analizan los resultados del Plan de Igualdad por ejes y acciones.

#### **Eje 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.**

Este eje contiene dos acciones en relación con la realización del diagnóstico, diagnóstico que es un elemento esencial en cualquier Plan de Igualdad a fin de conocer la situación real de esta materia en la organización de que se trate.

La primera acción está dirigida a detectar en cuántos Departamentos Ministeriales u Organismos Públicos se han cumplimentado las tablas facilitadas. Se aprecia, con carácter general una respuesta positiva, dado que si bien solo han sido cumplimentadas en su totalidad por un 33.33% de dichos departamentos y organismos, sin embargo un 64.10% lo hicieron también aunque de forma parcial.

En cuanto a la segunda acción, dirigida a determinar en cuántos Departamentos u Organismos se ha realizado el diagnóstico, se observa que el 84.21% lo han realizado en su totalidad y el resto, es decir, un 15.78% han realizado un diagnóstico parcial. Hay que resaltar que el trabajo realizado se ha llevado a cabo de forma conjunta entre las Unidades de Recursos Humanos y las Unidades de Igualdad.

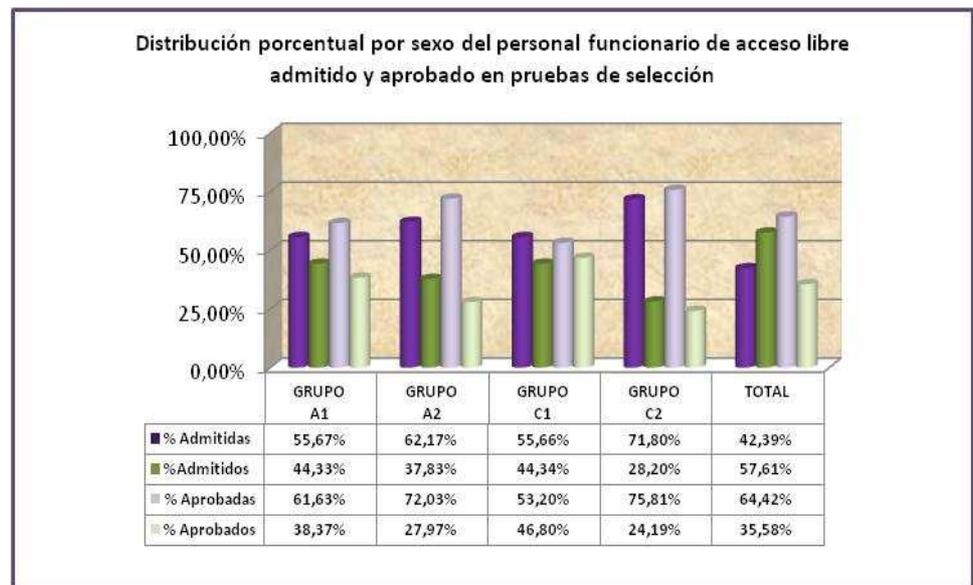
#### **Eje 2. Acceso al empleo público: Oferta de Empleo Público y convocatorias de selección.**

Este eje se estructura en tres acciones:

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

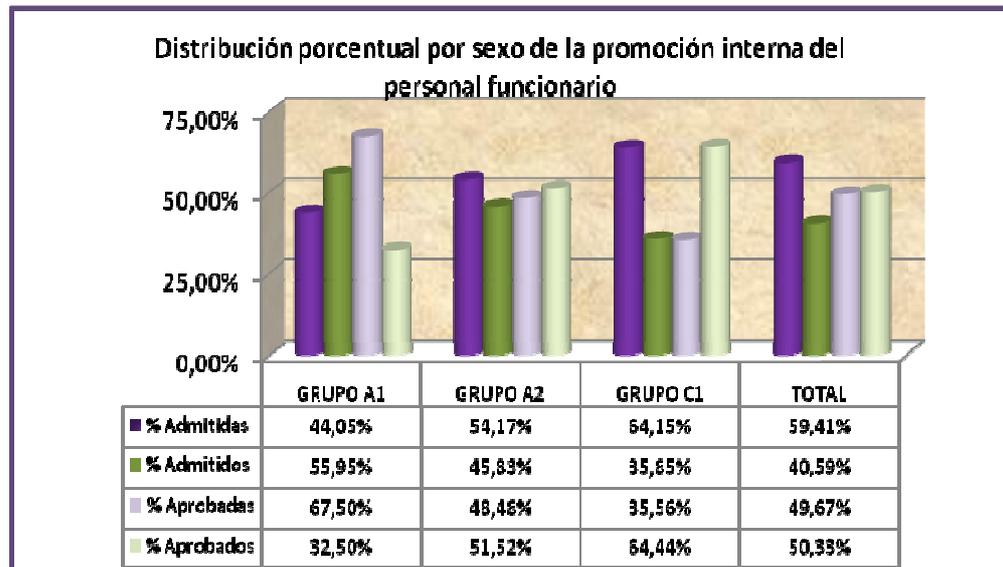


- La segunda acción pretende garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección. De acuerdo con los datos de la Dirección General de la Función Pública la representación de mujeres en la composición de Tribunales y Órganos de selección informados es del 50.3%. Por su parte el Instituto Nacional de Administración Pública en los procesos selectivos que gestiona se ha respetado la representación equilibrada en el ámbito que abarca la Comisión Permanente de Selección.
- En cuanto a la tercera acción que requiere un análisis interno de impacto de género en las resoluciones definitivas de aspirantes, de los datos facilitados se desprende que en cuanto al personal funcionario, **acceso libre** se manifiesta un equilibrio entre mujeres y hombres admitidos/as, solo se rompe en el grupo A2 y C2, Sin embargo, en el caso de los aprobados/as este equilibrio solo es patente en el grupo C1, dado que en el resto es mayoritaria la presencia de mujeres, según se desprende de la siguiente tabla.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

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



Fuente Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

### Eje 3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

El objetivo de este apartado es lograr la igualdad en la carrera profesional promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, con el fin de reducir las desigualdades y desequilibrios de origen cultural y social que pudieran darse en el seno de la AGE. De hecho la información recabada constata que no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres. Este eje consta de cinco acciones.

- Una de las acciones contempla la necesidad de **incluir en los concursos la valoración como mérito de la acreditación en formación en igualdad**. Solo han cumplimentado datos 5 de los 41 Departamentos y Organismos Públicos preguntados. De esta información se desprende que el porcentaje de puestos convocados con valoración de dicha acreditación, es de un 18.83%.
- Otra acción pretende lograr el equilibrio en la provisión de puestos de trabajo. Según la información recogida en el informe de seguimiento, cabe concluir que en el Subgrupo **A1**, la presencia de hombres es de un 66,30%, siendo el **A2** paritario y los Subgrupos **C1** y **C2** aquellos donde se encuentra una mayor presencia de mujeres. Esta distribución parece indicar cierta segregación laboral, tanto vertical como horizontal. El diagnóstico de situación que acompañaba al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres ya alertaba de una mayor presencia de hombres en los puestos con niveles de destino 28, 29 y 30. En la tabla 9 puede verse que la distribución por sexo de los puestos de libre designación, así en los puestos de niveles 15 al 22 (puestos de secretarías y auxiliares) existen más mujeres que hombres, mientras que en los puestos de niveles superiores ocurre a la inversa son los hombres los que mayoritariamente ocupan estos puestos (si bien en el Nivel 29 la situación es prácticamente de equilibrio entre ambos sexos).



Tabla 9. Distribución por sexo de los departamentos y de los puestos de Libre designación						
Nivel	Composición del Departamento/ Organismo <sup>1</sup>				Ocupación puestos de Libre Designación	
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
N15+17+18	505	25,54	312	50,9	84,15%	15,85%
N22	47	65,48	13	34,51	57,14%	42,86%
N24	296	36,69	409	35,62	46,95%	53,05%
N26	553	73,13	722	49,94	43,32%	56,68%
N27	21	50,43	46	49,57	50,88%	49,12%
N28	256	40,73	382	36,77	38,39%	61,61%
N29	115	48,72	198	52,95	49,28%	50,72%
N30	131	46,84	242	53,89	38,94%	61,06%

Fuente: Datos proporcionados por las Unidades de Igualdad

- Otra de las acciones señala que se evitará el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo. Por Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones se aprueba el Acuerdo general de adecuación de denominaciones puestos de trabajo, en la que se aborda un proceso de simplificación y homogeneización de las denominaciones de los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, se da cumplimiento a esta medida, obligando a los departamentos ministeriales a que incorporen en la denominación de todos los puestos de trabajo, tanto el género masculino como el femenino, utilizando la fórmula que figura en el anexo de la misma. Según se recoge en el informe de seguimiento, de la información suministrada por las Unidades de Igualdad, el 89.47% se han modificado las denominaciones y en un 7.90% se ha modificado parcialmente.

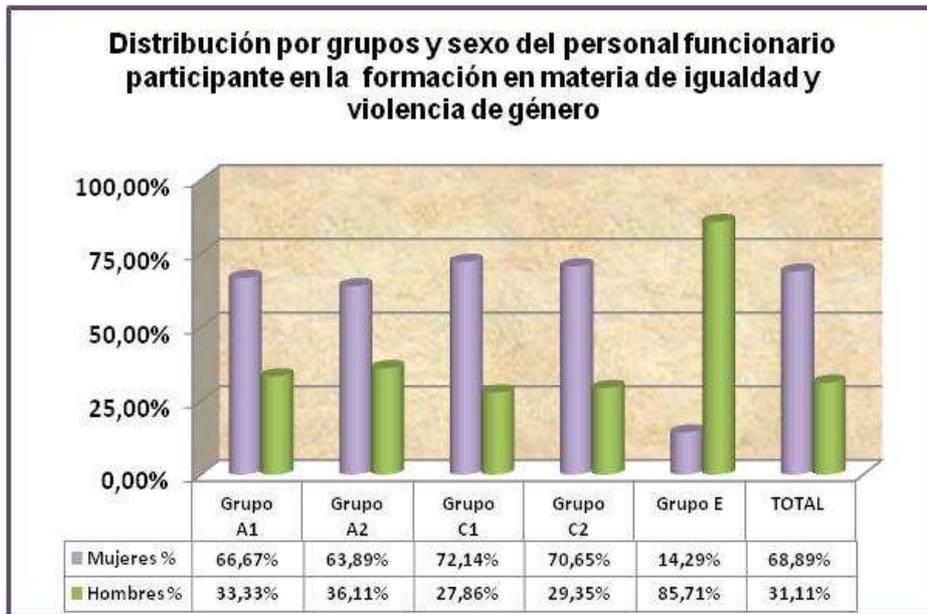
#### Eje 4. Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres.

Este eje incluye el desarrollo de una serie de acciones, nueve en concreto, que respondan a la situación reflejada en el diagnóstico de situación: Se plantea que, si bien el número de beneficiarias y beneficiarios de las acciones formativas de contenido general revela un equilibrio, no es exactamente así entre las personas beneficiarias de los cursos con contenidos relacionados con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación.

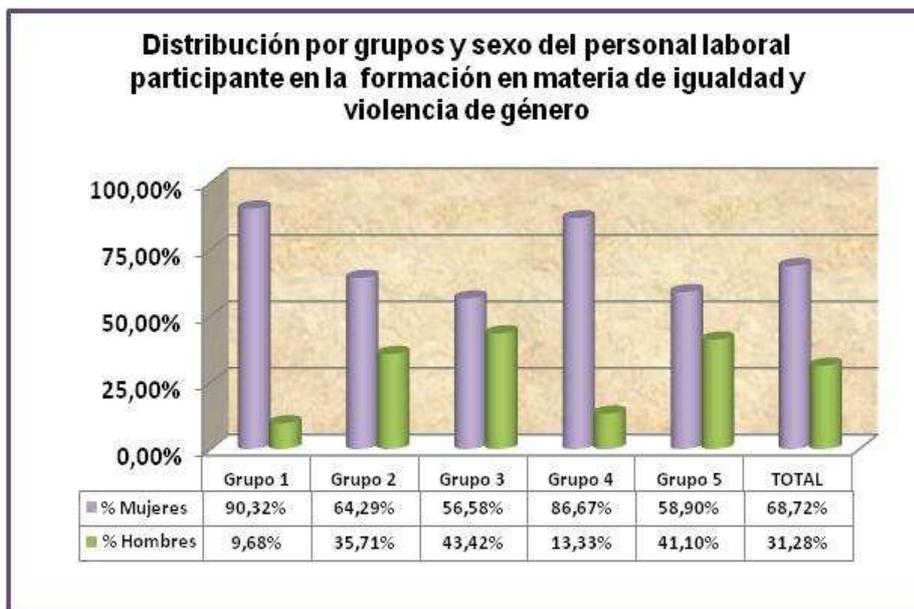
En el análisis realizado de los 94 cursos con contenidos en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, dirigidos a personal funcionario y laboral, destaca una presencia de mujeres mayoritaria, especialmente en los grupos C1 y C2 de **Personal Funcionario**, con una presencia altamente superior a los dos tercios del alumnado, lo



mismo que en los Grupos 1 y 4 del **Personal Laboral**. Como puede observarse en los siguientes gráficos.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada



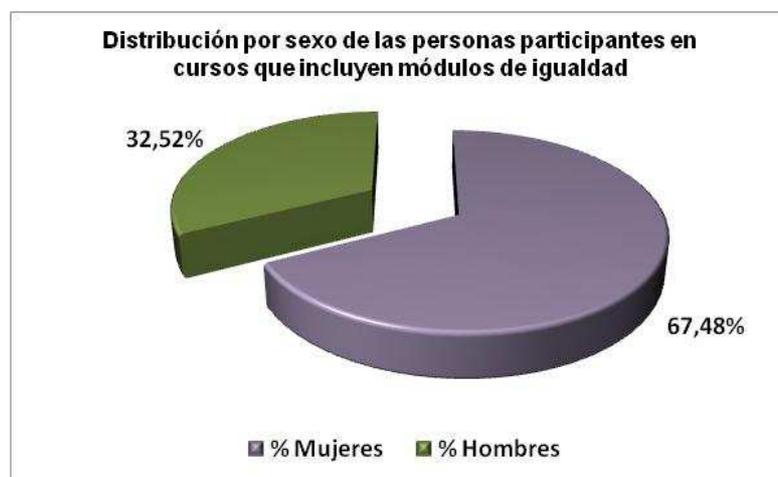
Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada

- Por otra parte, la acción 5 de este eje señala que los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales. Se han contemplado tanto en los cursos formativos como en los cursos selectivos, con el fin de ver el cumplimiento de esta medida.



En los primeros, según los datos facilitados por las Unidades de Igualdad, de los 8 cursos que se analizan, todos incluyen contenidos sobre igualdad. En los cursos cuya duración total oscila entre las 25 y las 80 horas, la duración de los contenidos de igualdad oscila entre una y seis horas, en los cursos de educación cuyo contenido total es de 405 horas, se imparten 32 horas en materia de igualdad.

En cuanto a los cursos selectivos, de los 8 cursos selectivos analizados, en un total de 2464 horas de formación se han impartido 21.50 horas en formación en materia de igualdad, y solo uno de ellos ha impartido 10 horas en esta materia, el resto se encuentran entre una hora y media y dos horas.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada

## **Eje 5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

- Este eje contiene seis acciones, la primera de ellas, indica que deberá realizarse un informe que analice posibilidades y viabilidad de una estructuración más adecuada de la jornada de trabajo en el ámbito de la AGE. Pero en primer lugar, hay que tener en cuenta la aprobación de 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.

Esta Resolución actualiza la regulación de la jornada y horario de trabajo en la AGE, modificada por el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

En cuanto a las novedades en materia de conciliación y de la flexibilidad horaria en el seno de la AGE destacan:

- a) Medidas para los empleados y empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo.

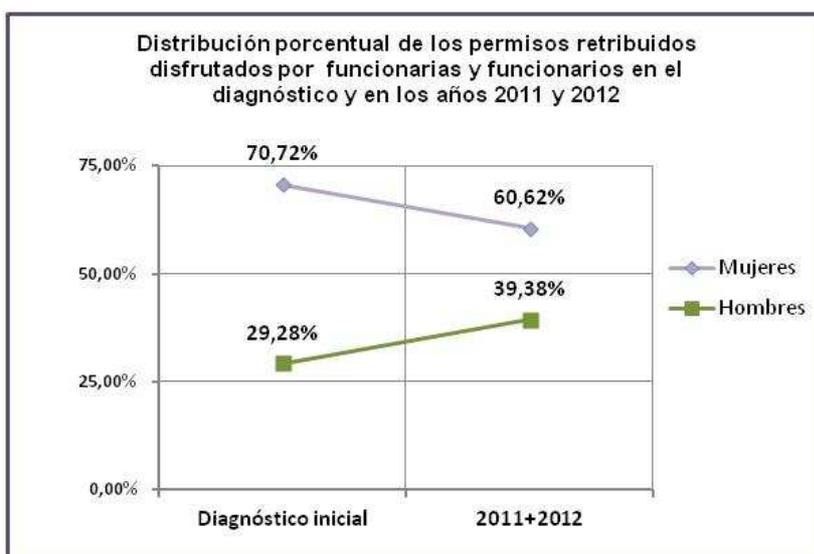


**b)** En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida,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

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

Por otro lado, el informe contiene sendas tablas en las que puede observarse el balance del disfrute de permiso para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por el conjunto de empleados públicos durante 2011 y 2012 en la AGE, diferenciando entre mujeres y hombres. De los datos facilitados puede verse el progresivo incremento del acceso de hombres a permisos por motivos de conciliación, pero principalmente en aquellos permisos retribuidos. Destaca entre el **personal funcionario** los permisos de paternidad, con un incremento de 769 utilizados por hombres (167,90%), los de flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años con un incremento absoluto de 603 permisos (87.77%), si bien el porcentaje de hombres que disfrutaran de permisos disminuye cuando implica su disfrute una reducción de las retribuciones. En cuanto al **personal laboral** se ha producido también un incremento, aunque no tan notorio como ocurre con el personal funcionario, así el permiso de paternidad alcanza en un 68,52%.

Los siguientes gráficos nos muestran cómo desde la elaboración del diagnóstico, los porcentajes totales de mujeres y hombres que disfrutaron permisos retribuidos se han acercado al equilibrio durante el periodo 2011 y 2012.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

- La acción dos encomienda programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaran las medidas de conciliación y de los datos comparados entre el diagnóstico de situación y los proporcionados por las Unidades de Igualdad sobre las medidas de conciliación utilizadas señalan en líneas generales que: no hay diferencias sustanciales entre la utilización de medidas de conciliación retribuidas entre el personal funcionario y el personal laboral; un incremento en el disfrute de los hombres de los permisos de conciliación retribuidos, y por último, pudiera apreciarse la persistencia de brecha de género en la utilización de medidas de conciliación no retribuidas.
- En cuanto a los permisos no retribuidos, se puede apreciar persistencia de brecha de género en su utilización que ha variado escasamente desde la fecha del diagnóstico inicial a los años 2011 y 2012. También se aprecia una significativa distancia entre los permisos utilizados por el personal funcionario y el personal laboral y por último, la variación presenta una tendencia positiva en el caso del personal laboral, negativa entre el funcionariado.
- En lo que respecta a la realización de acciones específicas para promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la AGE, los datos facilitados muestran que un 10% de ellos han desarrollado acciones de información, formación y sensibilización para la promoción de la corresponsabilidad.
- Por último, sobre la acción 6, se recoge que el permiso de paternidad de los empleados públicos es homogéneo en las Administraciones Públicas.

## Eje 6. Situaciones de especial protección.

- La primera acción señala que se elaborará un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los datos facilitados por las Unidades de Igualdad muestran que 23 centros directivos han adaptado el Protocolo para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mientras que 20 no los han realizado hasta la fecha de recogida de la



información. La aplicación del Protocolo ha sido desigual. Se ha aplicado en 5 departamentos, el 21,74%. No se dispone de información sobre los casos aplicados, el tipo de actuaciones desarrolladas y de la naturaleza del acoso.

- En cuanto a la acción 2 sobre el establecimiento de un protocolo de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia, para la AGE, de los datos recabados y facilitados por las distintas Unidades de Igualdad, parece ser que se han elaborado tres protocolos para estos supuestos. Sin embargo, 34 centros señalan que no han elaborado Protocolos específicos en esta materia. Las causas de esta situación podrían estar relacionadas con: la falta de información sobre las necesidades a cubrir; la importancia de elaborar herramientas para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género o bien que, en el momento de la entrega de las fichas para el seguimiento, no se había iniciado el proceso de elaboración del protocolo.
- Se han elaborado medidas para garantizar la protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género y de cualquier persona que esté bajo su guarda y custodia en 9 centros directivos, en cuanto a la acción tercera. Estas medidas se refieren a la protección de los datos personales de las víctimas de violencia de género y datos referentes a su destino.
- Respecto de las acciones 4 y 5 parece ser que no se han llevado a cabo las actuaciones que se demandan. Tampoco se tiene conocimiento de las sugerencias que se hayan atendido en el buzón de sugerencias.

## Eje 7. Retribuciones

Este eje tiene una única acción y encomienda realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos.

Los datos facilitados, permiten percibir que, entre el personal funcionario, que hay más hombres que mujeres que perciben complementos variables (58.02%), pero al no tenerse información adicional sobre el tipo de complemento, ni sobre su consolidación o su relación con el puesto de trabajo, no se pueden extraer conclusiones respecto a las causas por las que las mujeres perciben más y si ello puede ser motivo de diferencias por razón de sexo en las retribuciones. En los niveles superiores, salvo en el Grupo C2, se aprecia, en este sentido, cierta masculinización, en relación con el concepto de segregación vertical.

En cuanto al personal laboral, y sobre la base de un total de 10.398, el 31.33% cobrarían complementos variables. En los grupos 2, 4 y 5 son las mujeres las que mayoritariamente los perciben, en el grupo 3 son los hombres, mientras que en el 1 hay un equilibrio entre mujeres y hombres.



## **Eje 8. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado**

Este eje remite al compromiso de los centros de elaborar y enviar anualmente información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad en Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos.

La información recabada señala que se han creado 11 secciones específicas para la información en materia de igualdad. El 36,66% de los centros responden afirmativamente, mientras que en 19 de ellos, el 63,33% todavía no han creado estas secciones, al menos en el momento en que se recaba la información. No se ofrece información sobre las causas de esta inacción.

En cuanto a la elaboración de un informe anual en cada Departamento y su debate en la Mesa Delegada, nos informan que 10 lo han elaborado (el 43,48%), el informe anual y 7 (el 70) lo han llevada a la Mesa Delegada.

### **4. GRADO DE EJECUCIÓN DEL PLAN.**

En este apartado se ha realizado un análisis por ejes del grado de cumplimiento del Plan tomando como referencia los datos analizados en el apartado anterior.

Además el informe incluye un cuadro resumen del grado de ejecución por ejes y acciones, del que se desprende que aunque la ejecución se ha llevado a cabo parcialmente, en la última columna la valoración del cumplimiento de ejecución observamos:

En los ejes 1, Diagnóstico; 2, Acceso al empleo público y 3, Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional ha sido alta su ejecución, y en este último eje en concreto, debido al hecho de tratarse en su mayor parte de criterios de aplicación de obligado cumplimiento.

El eje4, Formación su desarrollo podría incluso haber sido superior, por tratarse de un eje de continuidad.

En cambio el eje 5, Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, las acciones objeto de estudio se han desarrollado muy poco, salvo en la aplicación de las medidas de conciliación.

En el eje 6, Situaciones de especial protección, se ha producido una ejecución parcial dado que algunas de las acciones que incluye, no se han producido y otras se han llevado a cabo pero solo en determinados centros.

El eje7, figura sin ejecutar y en lo respecta al eje.8 Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la AGE, se ha producido un desarrollo desigual.

En su conjunto el Plan ha supuesto, avances en materia de igualdad, aunque sea necesario seguir desarrollando las políticas de igualdad.



## 5. CONCLUSIONES.

La evaluación del Plan de igualdad de la AGE pone de manifiesto el interés del Gobierno por seguir impulsando la igualdad de género, que pretende continuar y avanzar en la senda de medidas anteriores para promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, e incorporar, al mismo tiempo, los nuevos enfoques del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2015.

De ahí la importancia de evaluar los resultados de la implementación de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad de la AGE, de sus fortalezas y debilidades, desde la asunción de que es responsabilidad de los poderes públicos facilitar la verdadera presencia equilibrada de mujeres y hombres en el sector público, garantizando la igualdad en el acceso y en el desarrollo de la carrera profesional para que las mujeres tengan las mismas oportunidades.

Con todo, la realización del informe de seguimiento del Plan de igualdad de la AGE ha supuesto cierta complejidad debido a los siguientes factores: El diseño inicial del Plan no cuenta con la incorporación de los indicadores básicos de seguimiento, la información recogida y analizada por las Unidades de Igualdad ha tenido distinta plasmación y, se ha tomado como unidad de análisis los centros directivos en lugar de los Ministerios.

No obstante, los datos recogidos aportan información suficiente para conocer el grado de cumplimiento del Plan y, extraer conclusiones acerca de los logros obtenidos y los puntos débiles del mismo.

En relación a los **logros** alcanzados se ha producido un mejor conocimiento de la situación actual de mujeres y hombres en la AGE en materias como el acceso, la formación o el disfrute de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se pone así en valor que la Administración asume el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, en la adopción de medidas que aseguren la conciliación o la implantación del lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, como criterios que rigen la actuación de la actuación de los poderes públicos

En cuanto a los **puntos débiles** podemos destacar una desigual ejecución de las acciones del Plan, probablemente consecuencia de una no totalmente equilibrada evaluación de expectativas potenciales en su elaboración, y al escaso tiempo transcurrido desde su implantación.

Además, a pesar de haber contado con un sistema de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan, éste debe afianzarse a futuro, en la medida en que al no haberse establecido desde su diseño, ni aplicado los criterios de evaluación anual, no se ha podido revisar su desarrollo, ajustar las desviaciones y dar respuesta a los obstáculos encontrados.



Finalmente, como **propuestas de mejora en el diseño del Plan**, se señalan las siguientes:

- Mejorar su coherencia, procurando formular objetivos claros, acciones que den respuesta a esos objetivos y resultados esperados.
- Definir indicadores y herramientas de recogida de información para el seguimiento y evaluación del Plan
- Asignar más claramente las responsabilidades de los departamentos ministeriales, instituciones y organismos públicos implicados en el desarrollo del Plan.
- Impulsar la implantación del Plan en el conjunto de los Departamentos y Organismos, procurando una ejecución más generalizada de sus medidas en cada uno de ellos.
- Mejorar la incardinación de las acciones con los procedimientos e instrumentos propios de la Administración General del Estado, con el fin de garantizar su desarrollo e implicación de las estructuras administrativas.

Estas propuestas serán tenidas en cuenta en la **elaboración del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE**, que avanzará, entre otras, en **medidas concretas de flexibilidad y de desarrollo de experiencias en materia de teletrabajo** como estrategias para promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, como elementos clave para promover la igualdad efectiva en la Administración y lograr cambios en los modelos culturales para la superación de los roles de género.

A tal fin, la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad ha aprobado en junio de este año el acuerdo por el que se encomienda al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del citado "*II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado*", en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prevé que este tipo de instrumentos se acuerden en cada legislatura.

Dicho Plan habrá de tener en cuenta, principalmente, las conclusiones del I Plan de Igualdad aquí expuestas, las buenas prácticas desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos y el marco general que proporciona el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Madrid, 2 de diciembre de 2013