

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**22252** *Resolución de 20 de octubre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025, por el que se aprueba el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 7 de octubre de 2025, a propuesta de la Ministra de Igualdad y del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

La Secretaria de Estado de Función Pública, en virtud de las competencias atribuidas por el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, y a los efectos de dar a dicho Plan la más amplia difusión por la trascendencia que han de tener las actuaciones que en el mismo se contemplan en el ámbito de la Administración General del Estado, resuelve publicar el citado Acuerdo en el que dicho Plan figura como anexo.

Madrid, 20 de octubre de 2025.—La Secretaria de Estado de Función Pública, Clara Mapelli Marchena.

#### ANEXO

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

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

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

En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Ministros adoptó los acuerdos de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, y de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan, y de 7 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan.

Con el IV Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado se propone eliminar las desigualdades que puedan persistir, impulsando la presencia equilibrada en todas las escalas y categorías garantizando la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo. El IV Plan hace

especial énfasis en la brecha salarial, impulsando una auditoría de salarios, así como en la corresponsabilidad y medidas de conciliación.

Al igual que los planes precedentes, El IV Plan se inserta en el marco jurídico y objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y alineado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Asimismo se ha integrado los enfoques tanto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, del renovado Pacto de Estado contra la violencia de género, así como de acciones incluidas en el Documento marco «Consenso por una Administración Abierta».

El IV Plan de Igualdad, además de consolidar los tres objetivos fundamentales de los predecesores (eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la AGE, apoyar e impulsar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso sexual), se ha diseñado bajo la premisa de «Conocerse para mejorar». Es esencial establecer un continuo y adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE que permita responder, diseñar e implantar las medidas necesarias para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

El IV Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, sirviendo como ejemplo y referente para el desarrollo e implantación de otros planes que se establezcan en el futuro, no sólo en el ámbito público sino también en el privado.

Hay que resaltar que, a diferencia de los planes anteriores, el Plan define objetivos para el conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes. Esto no implica que los Departamentos Ministeriales y Organismos Dependientes puedan desarrollar medidas específicas en base a los objetivos marcados.

El IV Plan incluye 20 objetivos (con 45 medidas a desarrollar distribuidas en 6 ejes).

– Eje 1: «Medidas instrumentales para la transformación organizacional»: Dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE.

– Eje 2: «Sensibilización, Formación y Capacitación»: La sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Plan, como medio necesario para poder implementar medidas en pro de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación estructural que afecta a las mujeres, el conocimiento de las herramientas para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.

– Eje 3: «Condiciones de trabajo y desarrollo personal»: Los objetivos definidos en este eje tienen como fin el captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. En este marco, se prevé la realización de un estudio sobre la brecha salarial de género en la AGE.

– Eje 4: «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar»: Diseñado para seguir avanzando en la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, retomando iniciativas previas, desde la premisa de la igualdad de género. Se busca fomentar un reparto equilibrado de responsabilidades, apostando por la corresponsabilidad, promoviendo medidas que faciliten la compatibilidad del trabajo con la vida personal.

– Eje 5: «Violencia contra las mujeres»: Consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a nuestras empleadas públicas y a aquellas víctimas con las que puedan entrar en contacto. En este sentido, se refuerza la consolidación y aplicación efectiva del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como herramienta esencial para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos.

– Eje 6. «Conocimiento de la Igualdad en la AGE»: Su finalidad es la obtención homogénea y periódica de datos de igualdad en la AGE, una herramienta indispensable para garantizar y avanzar tanto en la efectividad de los planes de igualdad como en el conocimiento de real del estado de situación de la igualdad.

Este Plan, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres y, una vez presentado el texto final del mismo en la Comisión Técnica del 11 de junio de 2025, acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 18 de junio de 2025.

## ANEXO

### IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

#### *Introducción IV Plan*

La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales de las sociedades democráticas y un derecho consagrado en las legislaciones nacionales e internacionales.

Según refleja el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), España ha pasado de una puntuación de 66,4 (2010) a 76,7 sobre 100 (2024), casi seis puntos por encima de la de la media europea (71,0, posición 4.º).

Este progreso es fruto de un marco normativo robusto, de la integración de las directrices europeas, de las ambiciosas políticas públicas implementadas durante este periodo. Todas estas actuaciones han generado grandes avances en la lucha contra la discriminación de género y en el avance de lograr la plena igualdad, considerándose a España como uno de los referentes en igualdad en Europa.

España cuenta con un sólido marco legislativo en igualdad, guiada por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece las medidas estructurales para eliminar las desigualdades de género en los sectores público y privado. Esta Ley Orgánica refuerza el compromiso de integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, además de garantizar la igualdad de trato en todos los ámbitos, incluidos el empleo, la educación, la comunicación y la salud.

En el ámbito internacional, España es firmante de acuerdos fundamentales que refuerzan este marco normativo y que destacan como herramientas esenciales para alcanzar una igualdad efectiva, como el caso del Convenio de Estambul, adoptado por el Consejo de Europa en 2011 y ratificado por España en 2014, o el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019 y ratificado por España en 2022.

Estos convenios ratificados reconocen la violencia de género como una violación de derechos humanos y una forma de discriminación, y obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas integrales en materia de prevención, protección, enjuiciamiento y apoyo a las víctimas.

Su impacto ha sido notable, consolidando la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género como un marco pionero. Además, ha inspirado la creación de protocolos específicos y medidas de sensibilización, como es el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, además de alinear a España con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

Otro aspecto por desatacar son los avances en materia de conciliación y de la corresponsabilidad, especialmente en un contexto en el que se busca equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Estos dos conceptos son esenciales, no solo

para mejorar la calidad de vida de las personas, sino también para promover un desarrollo social y económico sostenible.

A pesar de los avances significativos en la inserción laboral de las mujeres, siguen existiendo diferencias salariales y limitaciones en sus trayectorias profesionales, en muchas ocasiones debido a estereotipos de género que siguen presentes en la sociedad, donde las mujeres siguen asumiendo, en mayor medida, las tareas del hogar y el cuidado de los menores. Sensibilizar y formar en estas materias son fundamentales para provocar el cambio cultural, un cambio que permita el compartir equitativamente las responsabilidades del hogar.

Datos recientes de Eurostat indican que las mujeres en España siguen dedicando un 25% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado.

En las administraciones públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género existentes en la sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional (techo de cristal), en una segregación o representación desigual en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

La igualdad de género en las administraciones públicas se fundamenta en el compromiso de ser un referente en la implementación de políticas inclusivas y equitativas. La Administración General del Estado es consciente de que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad en términos real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 64, establece la obligatoriedad de que la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, se desarrolle y se aplique un plan de igualdad para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en sus estructuras, procesos y entornos laborales.

Desde 2011, la AGE ha aprobado y ejecutado tres planes de igualdad, cada uno con avances significativos:

- I Plan de Igualdad (2011-2014): Puso en marcha las Unidades de Igualdad en los ministerios, elaboró el primer diagnóstico de género.
- II Plan de Igualdad (2015-2020): Consolidó medidas de conciliación y corresponsabilidad e impulsó la formación en igualdad para personal de todos los niveles.
- III Plan de Igualdad (2020-2023): Destacar la aprobación del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, el desarrollo de las Comisiones de Igualdad, además de consolidar la formación y sensibilización en materia de igualdad.

La elaboración del IV Plan se ha realizado sobre el análisis de la documentación disponible en la que se incluyen: el informe final de ejecución del III Plan de Igualdad de la AGE; datos existentes del Registro Central de Personal (enero 2024), informes realizados por la Dirección General de la Función Pública en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos vinculados. Adicionalmente, se ha procedido a la revisión documental y el análisis comparado de los planes de igualdad existentes en otras administraciones públicas.

Sobre estas bases, y considerando los principios y actuaciones recogidos en el documento marco «Consenso por una Administración Abierta», se ha realizado el estado de situación y se han diseñado los ejes y objetivos en materia de igualdad a consolidar y reforzar, concediendo al IV Plan, un carácter firme, práctico y ambicioso para seguir avanzando en una igualdad de género real y efectiva en la AGE.

### 1. Objetivo

Los planes de igualdad desarrollados en la AGE son una herramienta esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral,

promoviendo cambios que impacten positivamente en la vida profesional y personal de las personas que integran la AGE.

Estos planes permiten identificar áreas de mejora, implementar acciones correctivas y evaluar los avances en materia de igualdad, consolidando el compromiso de la administración pública con la igualdad de género y la justicia social.

A pesar de los avances, siguen existiendo aspectos de mejora en la AGE. Por ello, el IV Plan de Igualdad se centra en el desarrollo de medidas concretas para corregir estas deficiencias, y seguir avanzando en actuaciones que aseguren una mayor participación de mujeres.

El IV Plan de Igualdad debe consolidar los tres objetivos fundamentales de los predecesores:

- Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la AGE, impulsando la presencia equilibrada de la mujeres y hombres en todas las escalas y categorías garantizando en la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo;
- Apoyar e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los mimos;
- Prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género y las víctimas de violencia sexuales.

Una de las características del plan de igualdad de la AGE es su marco temporal, la duración de la legislatura. Este hecho presenta varias dificultades para la planificación y ejecución de medidas de igualdad en la Administración General del Estado. Aunque el plan de igualdad debe ser una herramienta continua y estratégica, la duración indefinida de una legislatura (4 años máximo) genera retos específicos que afectan su planificación, ejecución y efectividad, especialmente si se comparan con otros planes estratégicos con un periodo concreto y determinado.

Sin duda el desarrollo de la ejecución del III Plan ha sido un completo proceso de aprendizaje que se extiende desde la formulación de las medidas y su necesaria concreción; la necesidad de establecer indicadores cuantificables (tanto en cantidad como en calidad); así como la imprescindible determinación del órgano ejecutor de cada una de las actuaciones que se establezcan en el futuro plan.

Teniendo presente las conclusiones del informe de ejecución del III Plan de Igualdad, el IV Plan de igualdad en la AGE debe diseñarse bajo la premisa de «Conocerse para mejorar».

Es preciso establecer un continuo y adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE que permitan diseñar e implantar las medidas necesarias para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Consciente de esta realidad, este Plan integra, como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad. Bajo la premisa de «medir para mejorar» se pretende avanzar en el conocimiento de la realidad existente para el diseño de actuaciones.

El IV Plan de Igualdad mantiene la estructura de los planes anteriores, conteniendo los siguientes elementos:

- Definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje, objetivos, medidas y acciones incluidos en el Plan;
- Un plan de comunicación y divulgación del Plan que acompañe a éste desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de la AGE lo conozca y se implique en su ejecución.
- Una planificación de la evaluación y seguimiento de ejecución del plan, con una periodicidad determinada y un sistema estandarizado de recogida de información, con el propósito dotar tanto a la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General de

Negociación de la AGE, como a los Dptos. Ministeriales y OO.AA, previa consulta en sus Comisiones de Igualdad, de capacidad para establecer medidas y acciones siempre que obedezcan a los objetivos establecidos en el Plan.

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

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

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

Con este IV Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado se pretende abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar:

- Un cambio cultural y organizativo que tenga como fin la consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres al servicio de la AGE;
- la sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia a fin de que integren este principio en el ejercicio de sus funciones;
- el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas;
- el fortalecimiento de las estructuras de igualdad,
- erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- La transversalidad de género a través del conocimiento e implementación efectiva de herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en la AGE.

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

## 2. Diagnóstico de situación

El conocimiento el estado de situación en materia de igualdad de género, los logros alcanzados a consolidar, la identificación de todas aquellos ámbitos y actividades pendientes de ejecución o abordadas, es esencial para acometer la tarea de elaborar las acciones del Plan que sean eficientes, adecuadas a las necesidades detectadas e incluso que, a la vista del seguimiento y conocimiento continuo, prevea e identifique nuevas situaciones que requieren una intervención en el contexto de una realidad en evolución y cambiante.

Como se ha indicado, el Plan debe ser dinámico, que se adecue a las circunstancias coyunturales que pueden afectar a la AGE, y ha de disponer de mecanismos flexibles que permitan atajar cualesquiera formas de discriminación que puedan hacerse patentes en un futuro más o menos mediato.

Para la elaboración de cualquier plan es ha sido necesario conocer la situación actual. En base al grado de implantación del III Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos (junto a otros documentos elaborados para la recopilación de información), se

han identificado los ejes a mantener y las áreas donde es preciso avanzar e incorporar nuevas actuaciones.

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

El informe de seguimiento del III Plan recoge el análisis y los principales resultados de la ejecución durante los años de su vigencia, teniendo como objetivo fundamental el conocer, de forma global y concisa, el grado de cumplimiento del Plan, así como una valoración de su desarrollo.

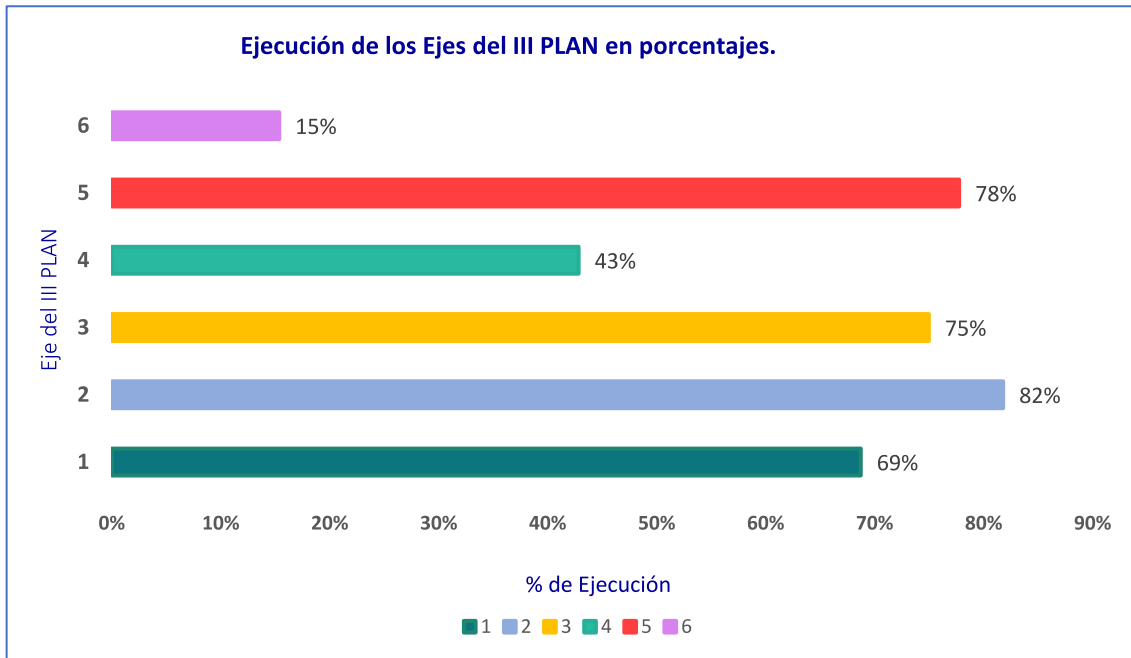
El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (AGE), acordado y aprobado en Consejo de Ministros en diciembre del 2020, estableció una hoja de ruta para consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AGE. El plan incluye 68 medidas agrupadas en seis ejes estratégicos:

1. Transformación organizativa: Impulsar cambios estructurales para garantizar la igualdad de género en los procesos internos.
2. Sensibilización, formación y capacitación: Formar al personal en perspectiva de género y prevenir sesgos culturales.
3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional: Promover la igualdad en el acceso, la carrera profesional y la retribución.
4. Corresponsabilidad y conciliación: Mejorar las políticas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
5. Violencia de género: Sensibilizar, prevenir y actuar frente a la violencia de género en el ámbito laboral.
6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección: Incorporar, a través de sus medidas, la actuación de la Administración frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiesen darse en el seno de la AGE.

La ejecución del III Plan se vio afectada por diversas circunstancias que afectaron su desarrollo. Entre los principales factores destacan el impacto de la pandemia del COVID-19 y la finalización anticipada de la legislatura, provocando una ralentización tanto del inicio como el desarrollo de las medidas. Asimismo, es importante resaltar el esfuerzo, tiempo y dedicación de la Comisión Técnica en la negociación y aprobación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

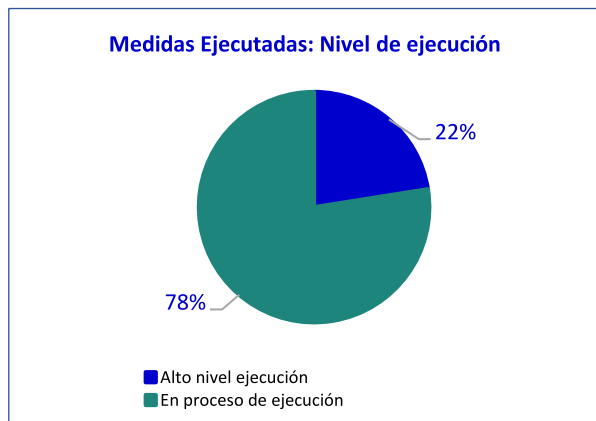
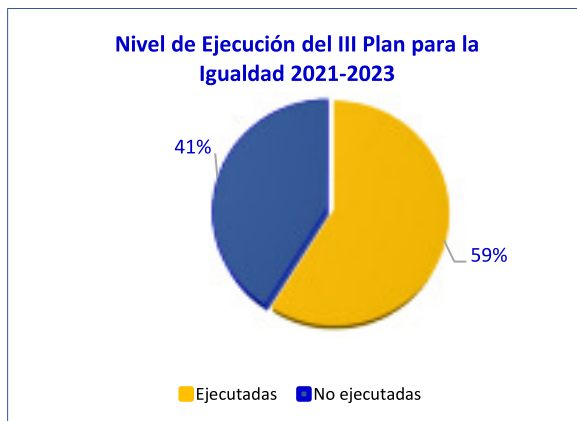
Tras la aprobación del III Plan, la comisión de seguimiento priorizó la ejecución de determinadas medidas del eje 1:» Medidas instrumentales para la transformación organizativa» y del eje 2 «Sensibilización, Formación y Capacitación», en tanto se consideraron esenciales para avanzar en la consecución de la transversalidad real y efectiva de la organización de la AGE; promover el cambio cultural y facilitar la ejecución de aquellas otras medidas que podían estar supeditadas a su ejecución previa, sobre la base de que no es posible lograr una verdadera y efectiva transversalidad en materia de igualdad de género si no se realizan paralelamente los necesarios cambios estructurales y las acciones de sensibilización y capacitación.

El informe de seguimiento destaca un grado de ejecución global del 59%, con avances significativos en ejes como sensibilización (82% de ejecución) y condiciones de trabajo (75%). Sin embargo, áreas como corresponsabilidad y conciliación presentan un desarrollo más limitado (43%).



Del total de las 68 medidas del III Plan: 40 medidas han sido ejecutadas, el 59% del total de las 68 previstas en el III Plan, en tanto que las 28 medidas restantes, 41%, no han sido desarrolladas en términos significativos.

De las 40 medidas que, calificadas como ejecutadas, hay que distinguir entre aquellas cuya ejecución ha sido completa y significativa (22%) y aquellas en las cuales se ha avanzado notoriamente requiriendo no obstante un desarrollo ulterior de afianzamiento (78%) en el nuevo plan.



El III Plan de Igualdad de la AGE puede considerarse un avance positivo hacia la igualdad de género en la administración pública. Su carácter integral y la introducción de medidas innovadoras lo convierten en un referente, destacado los logros en:

- Compromiso con la formación: La amplia ejecución del eje de formación ha creado una base sólida para cambiar la cultura organizativa hacia una mayor equidad. Consolidación del plan integral de formación en igualdad, incluyendo cursos básicos, avanzados y asesoría confidencial
- Innovación en herramientas: Las medidas de digitalización y recolección de datos desagregados representan un paso importante hacia una gestión basada en evidencia.
- Prevención de violencia: La aprobación y publicación como Real Decreto del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo refuerza la seguridad y

la tolerancia cero de la Administración General del Estado frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización (R.D. 247/2024).

Sin duda el desarrollo de la ejecución del III Plan ha sido un completo proceso de aprendizaje que se extiende desde la formulación de las medidas y su necesaria concreción; así como a la imprescindible determinación de las unidades u órganos ejecutores de cada una de las actuaciones.

Respecto a las medidas que no se han llegado a materializar, destacar las medidas incluidas en el Eje III sobre corresponsabilidad y conciliación, o la medida sobre el análisis de la brecha salarial en la AGE, que se consideró prioritaria.

## 2.2 Estado de situación de las mujeres en la AGE.

En línea con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha analizado los siguientes aspectos:

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

El ámbito de la Administración General del Estado, a enero de 2024, cuenta con un total de 213.231 efectivos, de los cuales 113.216 son mujeres (53,1%) y 100.015 son hombres (46,9%).

Tabla 1. Datos RCP a enero 2024

	H	M	Total	%H	%M
Totales.	100.015	113.216	213.231	47	53
Personal funcionario.	64.913	73.365	138.278	47	53
Personal laboral.	29.051	27.351	56.402	52	48
Otros (personal eventual, personal funcionario interino, personal en plazas no escalafonadas).	6.051	12.500	18.551	33	67

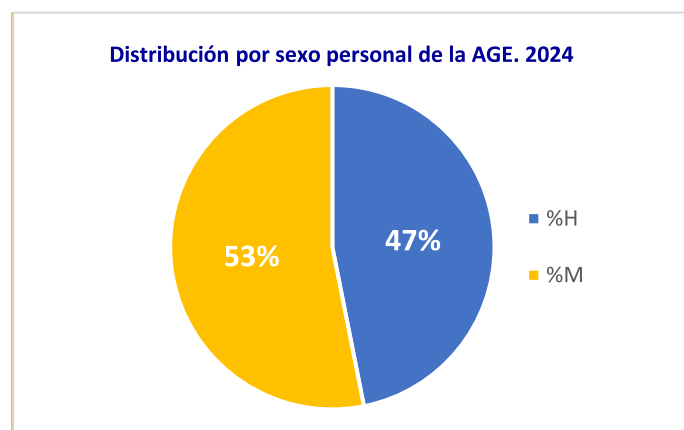
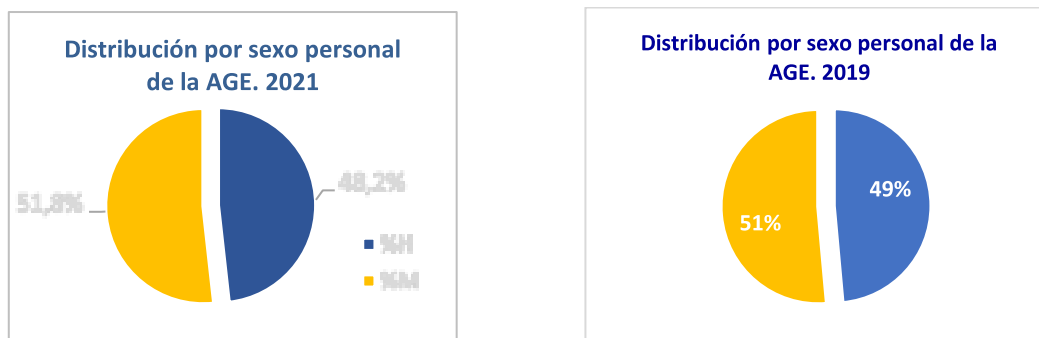


Figura 1



Figuras 2

Se observa el incremento del porcentaje de mujeres en los últimos años, pasando de un 51 % en 2019 al 53% del 2024.

En términos de vinculación jurídica, en enero de 2024, la distribución era la siguiente: 64,9 % personal funcionario; 26,4 % de personal laboral y de 8,7 % de otros,

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

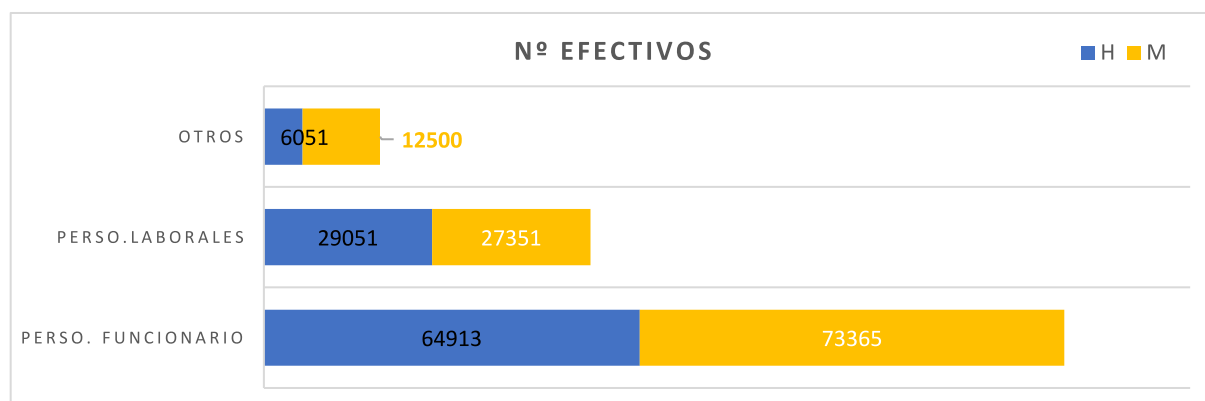
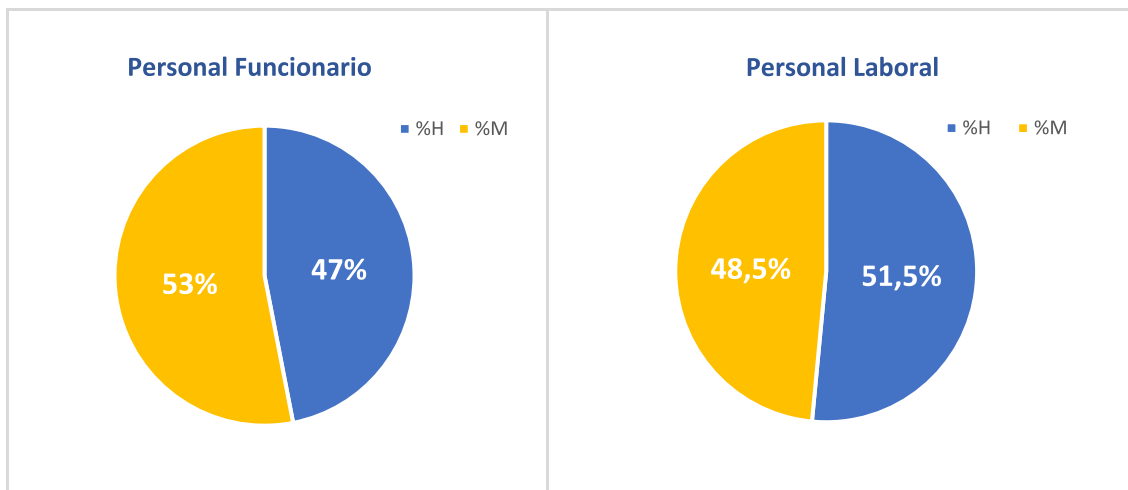


Figura 3

Como se puede observar, existe un mayor número de mujeres que de hombres en las categorías de personal funcionario (53%) y de «otro personal» (67%). Sin embargo, en personal laboral, el número de hombres es mayor (51,5%).

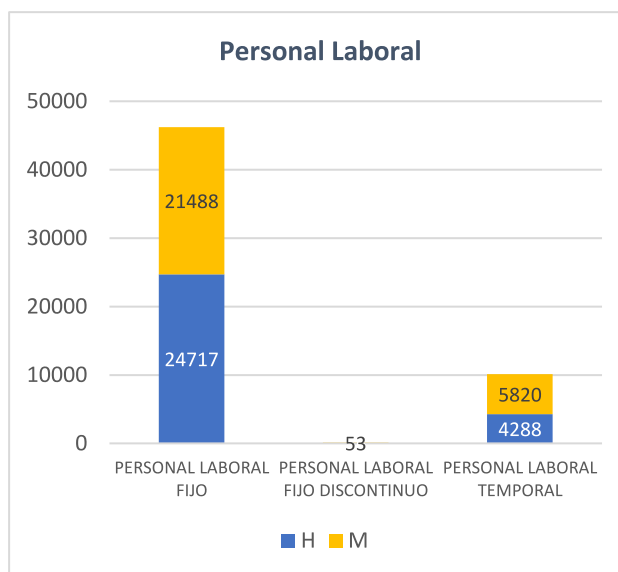
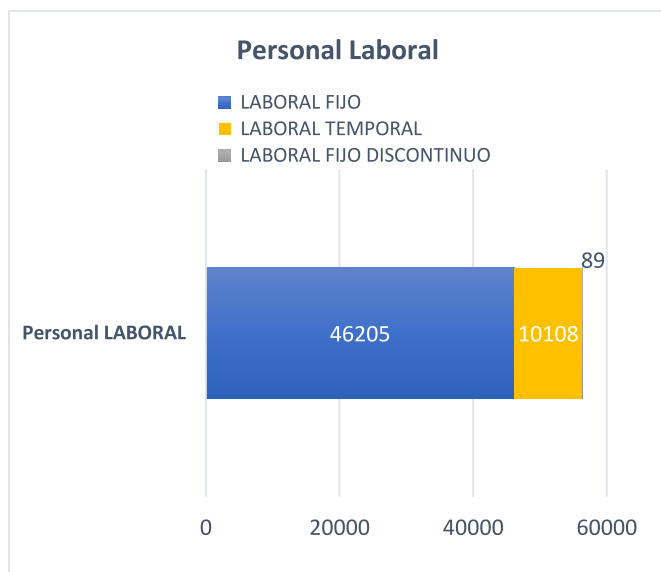


Figuras 4

En cuanto al desglose del personal laboral es el siguiente:

Tabla 2

Personal Laboral	H	M	Total	% H	%M
Laboral fijo.	24.717	21.488	46.205	53,5	46,5
Laboral fijo discontinuo.	36	53	89	40,5	59,5
Laboral temporal.	4.288	5.820	10.108	42,4	57,6
Total.	29.041	27.361	56.402	51,5	48,5



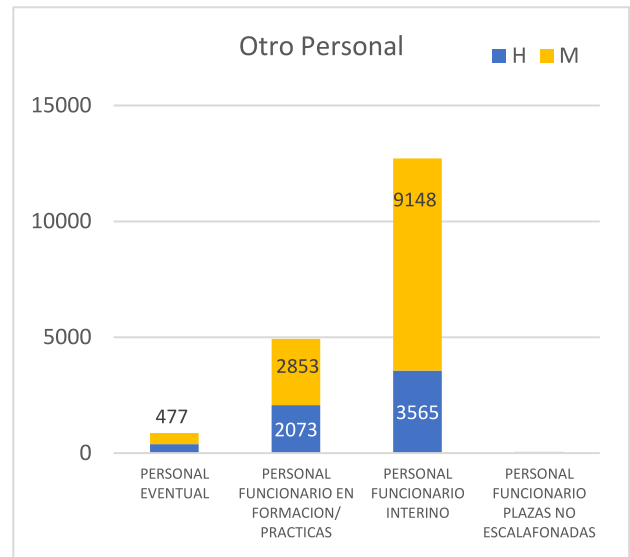
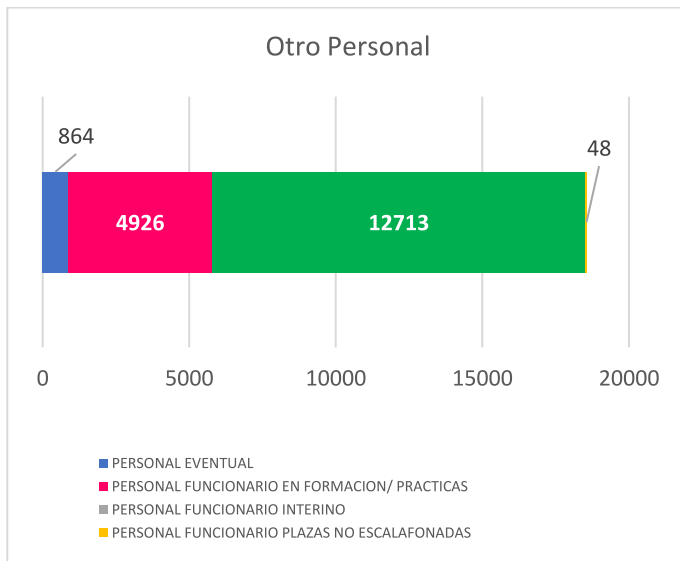
Figuras 5

En la distribución de «otro personal» están incluidos el personal eventual, personal funcionario interino, personal en plazas no escalafonadas, siendo el tipo de personal funcionario interino (68,5%) el de mayor porcentaje.

Tabla 3

Otro Personal	H	M	Total	%H	%M
Personal eventual.	387	477	864	44,8	55,2
Personal funcionario en formación/prácticas.	2.073	2.853	4.926	42,1	57,9
Personal funcionario interino.	3.565	9.148	12.713	28,0	72,0
Personal funcionario plazas no escalafonadas.	26	22	48	54,2	45,8
Total.	6.051	12.500	18.551		

Como se puede apreciar, la distribución entre los diferentes tipos de personal es equilibrada. Sin embargo, en el ámbito del personal funcionario interino, se observa una marcada diferencia, ya que las mujeres representan el 72% de estos puestos, lo que evidencia una presencia significativamente mayor en comparación con sus compañeros hombres.



Figuras 6

### 2.2.2 Distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica.

La siguiente tabla muestra la distribución del personal en la Administración General del Estado (AGE) según su naturaleza jurídica y ámbito, desglosando el número total de mujeres y su porcentaje, proporcionando una visión detallada de la composición del personal en la AGE.

Tabla 4

	Personal Funcionario		Personal Laboral		Otro personal	
	Total M	%M	Total M	%M	Total M	%M
Agencias Estatales.	4.143	47,9	4.642	52,8	298	57,5
Autoridades Admin. Independientes.	463	53,2	464	54,8	28	59,6
Dptos. Ministeriales.	30.726	49,8	12.436	51,7	5.221	63,3
Organismos Autónomos.	24.549	58,5	6.246	46,7	6.926	71,5
Otros Entes de Derecho Público.	13.465	53,8	3.584	38,2	25	50,0

La distribución por sexo del personal funcionario en todos los ámbitos de la AGE tiende en general al equilibrio, si bien en los organismos autónomos el porcentaje de mujeres está en el 58,5% de un total de 37.721 efectivos.

Entre el personal laboral, la distribución por sexo es equilibrada en ministerios, organismos autónomos, autoridades administrativas independientes, y agencias estatales, pero no sucede lo mismo para otras entidades de derecho público vinculadas a la AGE, donde no se llega al equilibrio, situándose la presencia de mujeres por debajo del 40%.

En la categoría de otro personal se puede observar cómo el principal número de estos efectivos se ubica en los ministerios y organismos autónomos, con una mayor representación femenina en ambos casos, y especialmente en los organismos autónomos (71,5% de mujeres).

Al comparar las distintas formas jurídicas, se pueden observar interesantes contrastes en la distribución de mujeres por cada tipo de personal. Por ejemplo, en el caso de los ministerios las diferencias entre el porcentaje de mujeres en personal

funcionario y laboral son mínimas y, sin embargo, alcanzan los 12 puntos porcentuales al comparar el 58,5% de mujeres funcionarias que trabajan en los OOAA respecto de un 46,7% de mujeres personal laboral.

Se hace mención el caso de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social (INSS, ISM, TGSS), donde el 63,8 % son mujeres, superando en más de 6.500 efectivos al número de hombres.

Tabla 5

Entidades Gestoras de la Seguridad Social	H	M	Total	%H	%M
<i>Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)</i>	4.310	8.073	12.383	34,8	65,2
Otro Personal.	886	2.437	3.323	26,7	73,3
Personal Funcionario de Carrera.	3.196	5.460	8.656	36,9	63,1
Personal Laboral.	228	176	404	56,4	43,6
<i>Instituto Social de la Marina (ISM)</i>	583	836	1.419	41,1	58,9
Otro Personal.	37	88	125	29,6	70,4
Personal Funcionario de Carrera.	349	508	857	40,7	59,3
Personal Laboral.	197	240	437	45,1	54,9
<i>Tesorería General de la Seguridad Social</i>	4.078	6.875	10.953	37,2	62,8
Otro Personal.	377	1.248	1.625	23,2	76,8
Personal Funcionario de Carrera.	3.394	5.428	8.822	38,5	61,5
Personal Laboral.	307	199	506	60,7	39,3
Total.	8.971	15.784	24.755	36,2	63,8

#### Distribución por sexo y departamento ministerial

Actualmente existen 22 departamentos ministeriales. El análisis de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos ministeriales permite dar cuenta de fenómenos como la segregación horizontal. Se entiende por segregación horizontal o segregación del mercado laboral la diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos. Tradicionalmente hay una mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas tecnológicas y de seguridad.

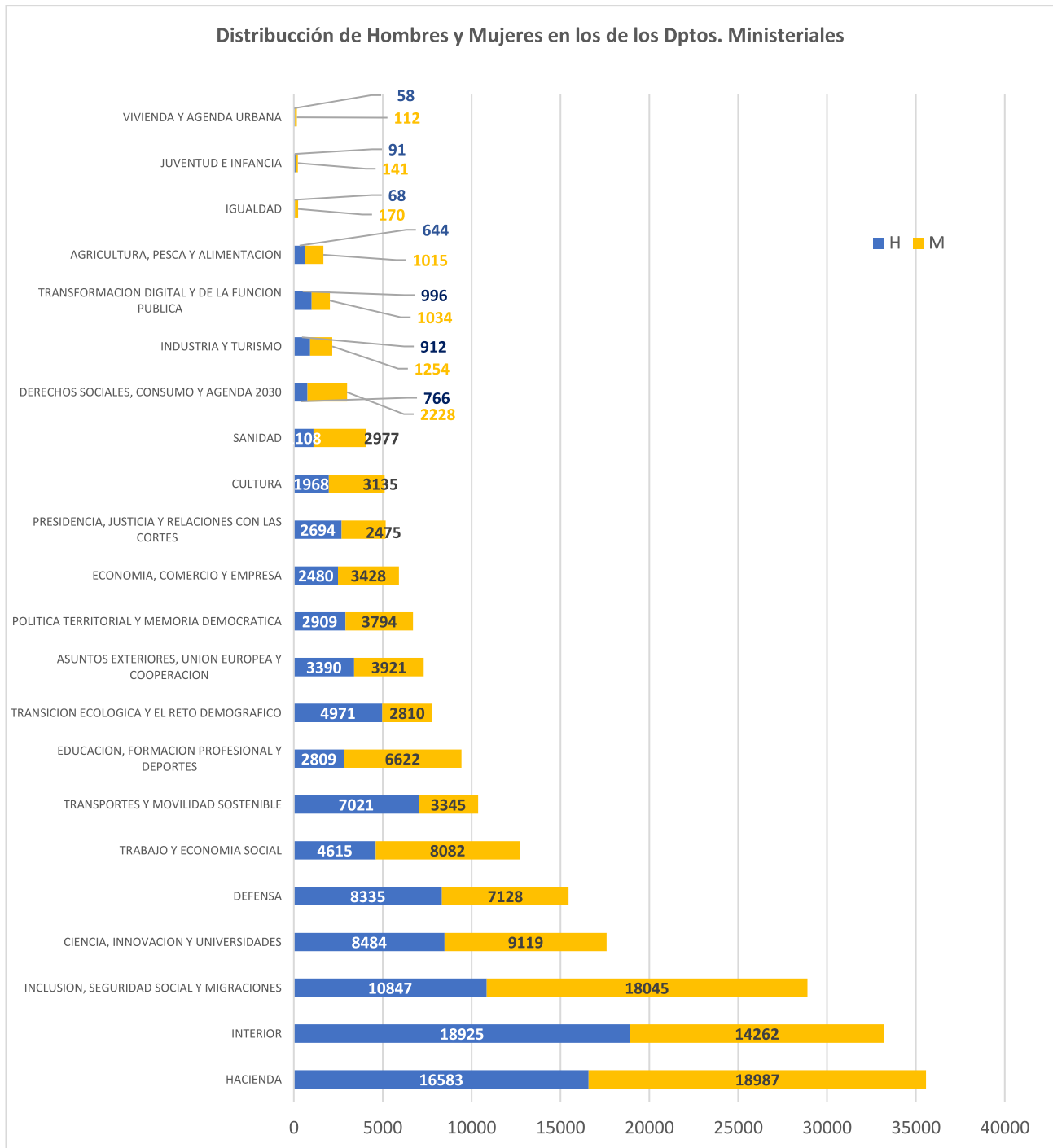


Figura 7

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

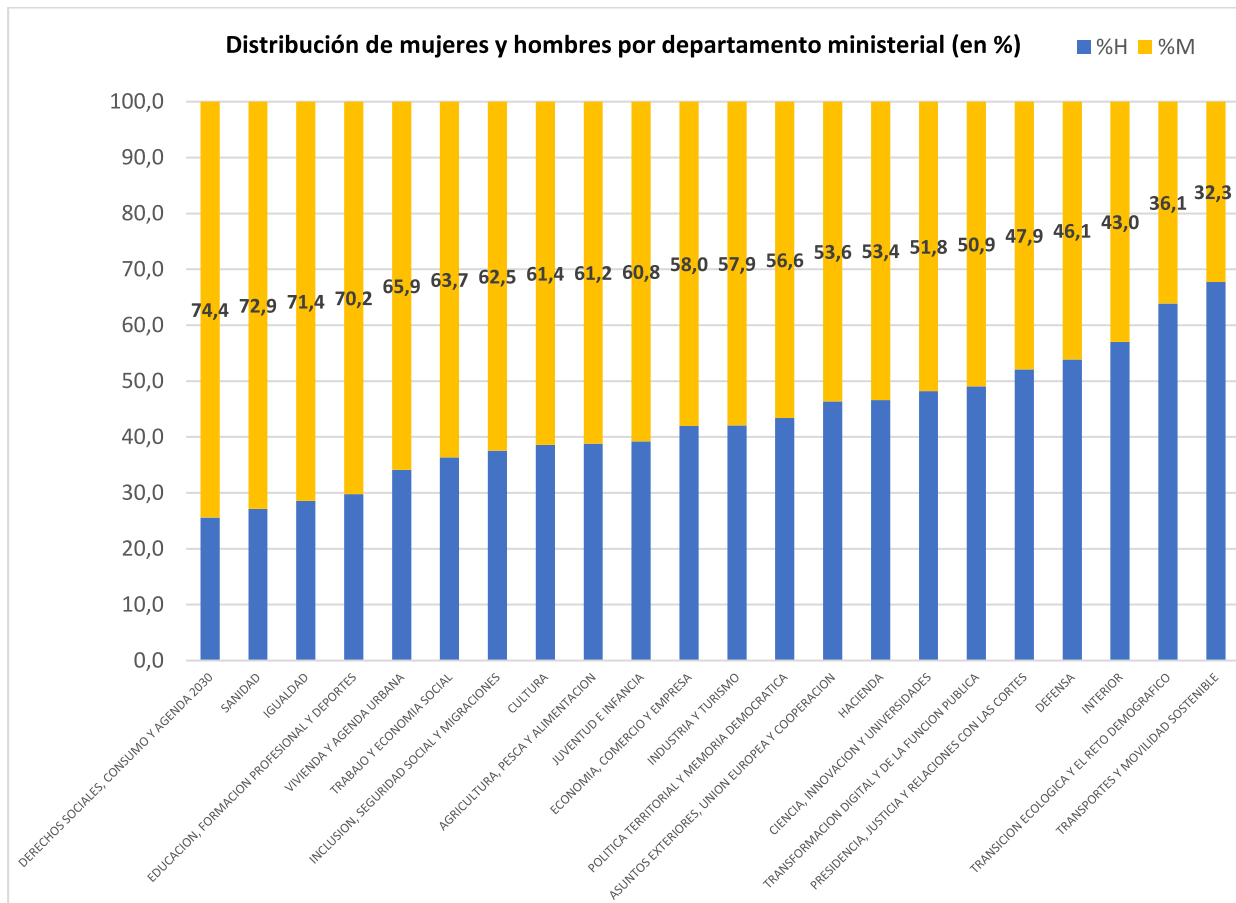


Figura 8

La distribución del personal en los distintos departamentos ministeriales refleja un equilibrio entre hombres y mujeres en 10 de los 22 departamentos. En 10 departamentos, la representación femenina es mayor, mientras que 2 ministerios la presencia masculina supera el 60%, concentrándose en sectores históricamente masculinizados donde la participación de mujeres sigue siendo limitada. De manera similar, en varios ministerios se observa una notable predominancia femenina, lo que evidencia la existencia de segregación horizontal en determinadas áreas de actividad.

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

Tabla 6

	Personal Funcionario			Personal Laboral			Otro Personal			Total
	%M	M	Total	%M	M	Total	%M	M	Total	
Agricultura, Pesca y Alimentación.	63,6	907	1.427	41,5	68	164	58,8	40	68	61,2
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.	45,3	1.039	2.292	57,4	2.832	4.937	61,0	50	82	53,6
Ciencia, Innovación y Universidades.	49,5	4.076	8.240	53,7	4.824	8.979	57,0	219	384	51,8
Cultura.	66,5	1.187	1.785	58,8	1.882	3.202	56,9	66	116	61,4
Defensa.	55,4	2.493	4.503	35,9	3.016	8.393	63,1	1.619	2.567	46,1
Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.	63,6	609	958	79,7	1.587	1.992	72,7	32	44	74,4

	Personal Funcionario			Personal Laboral			Otro Personal			Total
	%M	M	Total	%M	M	Total	%M	M	Total	%M
Economía, Comercio y Empresa.	57,0	1.616	2.836	61,1	1.630	2.666	44,8	182	406	58,0
Educación, Formación Profesional y Deportes.	63,9	2.565	4.016	79,7	2.985	3.745	64,2	1.072	1.670	70,2
Hacienda.	55,0	17.284	31.406	34,1	1.020	2.994	58,4	683	1.170	53,4
Igualdad.	69,5	148	213	88,9	16	18	85,7	6	7	71,4
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	60,8	13.212	21.740	46,5	752	1.617	73,7	4.081	5.535	62,5
Industria y Turismo.	58,0	702	1.211	58,0	477	822	56,4	75	133	57,9
Interior.	38,8	10.623	27.378	62,7	1.909	3.046	62,6	1.730	2.763	43,0
Juventud e Infancia.	65,8	79	120	50,7	37	73	64,1	25	39	60,8
Política Territorial y Memoria Democrática.	57,8	2.907	5.026	44,6	442	991	64,9	445	686	56,6
Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.	51,2	1.597	3.117	39,0	603	1.545	54,2	275	507	47,9
Sanidad.	71,4	1.863	2.608	61,2	82	134	76,8	1.032	1.343	72,9
Trabajo y Economía Social.	61,7	5.977	9.692	61,1	777	1.272	76,6	1.328	1.733	63,7
Transformación Digital y de la Función Pública.	53,2	943	1.772	24,0	37	154	51,9	54	104	50,9
Transición Ecológica y el Reto Demográfico.	45,6	2.138	4.692	17,8	485	2.727	51,7	187	362	36,1
Transportes y Movilidad Sostenible.	42,2	1.314	3.116	27,2	1.885	6.923	44,6	146	327	32,3
Vivienda y Agenda Urbana.	66,2	86	130	62,5	5	8	65,6	21	32	65,9

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

- En el personal funcionario, se observa que sólo hay un Departamento Ministerial por debajo del 40% de mujeres (38,8% Min. Interior). Existe 10 departamentos ministeriales donde el porcentaje de mujeres está por encima del 60%.
- Entre el personal laboral, se detecta situaciones de presencia no equilibrada en varios de los departamentos ministeriales, existiendo 6 departamentos donde no se llega al 40% de mujeres, y 8 departamentos donde se supera el 60% de mujeres.
- Bajo la categoría de otro personal se puede ver que todos los departamentos ministeriales cuentan con un porcentaje superior al 40% de mujeres, si bien se observa 11 departamentos ministeriales con un porcentaje mayor del 60% de mujeres.

Distribución por sexo (Grupo y Categoría Profesional).

#### Personal Funcionario

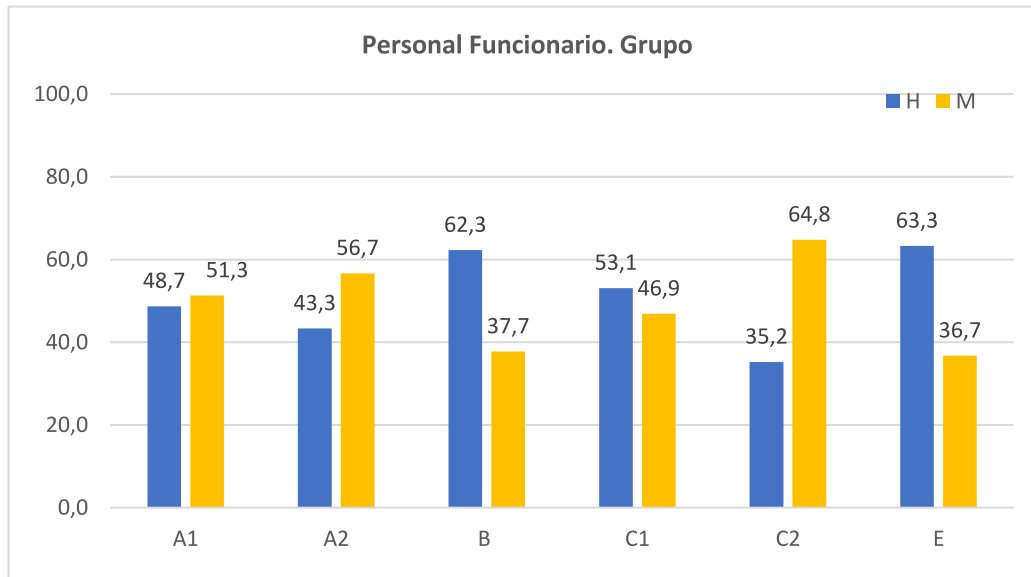


Figura 9

Tabla 7

Grupo	H	M	Total
A1	13.627	14.352	27.979
A2	13.512	17.676	31.188
B	66	40	106
C1	29.240	25.816	55.056
C2	8.318	15.309	23.609
E	162	150	312
Total.	64.925	73.353	138.278

El análisis de los datos revela que, dentro del personal funcionario, se alcanza la paridad en 3 de los 6 grupos profesionales. Sin embargo, resulta destacable el alto porcentaje de mujeres en el grupo C2, lo que sugiere la presencia de segregación vertical, evidenciando una mayor concentración femenina en los niveles inferiores de la estructura profesional.

#### Personal Laboral

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

La siguiente tabla muestra la distribución de efectivos del personal laboral por su categoría profesional.

Tabla 8

Personal Laboral	H	M	Total
M3	1.131	1.702	2.833
M2	733	1.973	2.706
M1	5.322	1.425	6.747
E2	3.588	2.254	5.842
E1	2.984	3.495	6.479
E0	105	82	187
1G	163	290	453
2G	216	239	455
3G	1.619	1.918	3.537
4G	651	987	1.638
G1	1.607	1.534	3.141
G2	519	341	860
G3	4.133	1.996	6.129
G4	580	551	1.131
G5	429	276	705
Sin definir	5.261	8.298	13.559
Total.	29.041	27.348	56.402

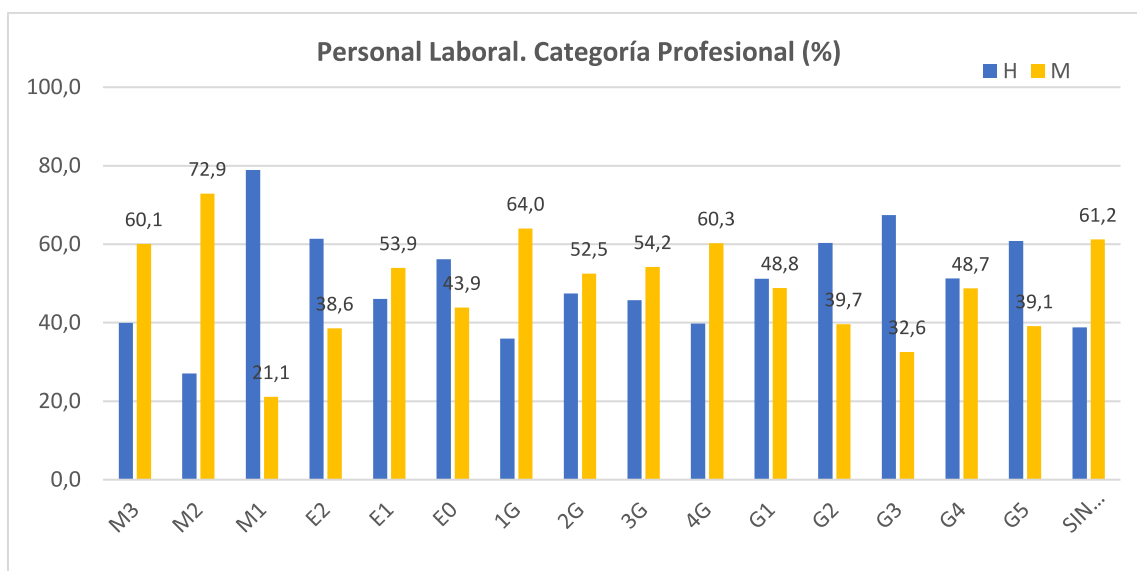


Figura 10

Como muestra el gráfico, del total de 27.348 mujeres personal laboral de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo «sin definir» con 61,2% que en número equivale a 8.298 mujeres.

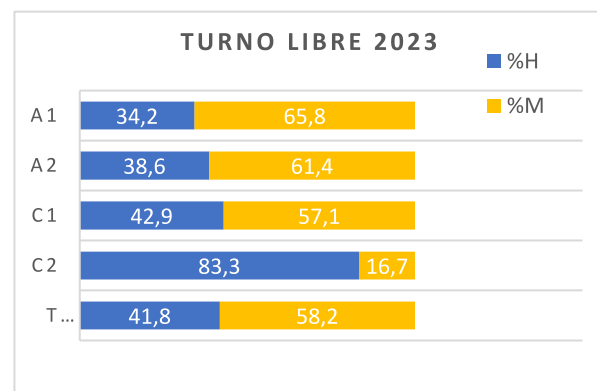
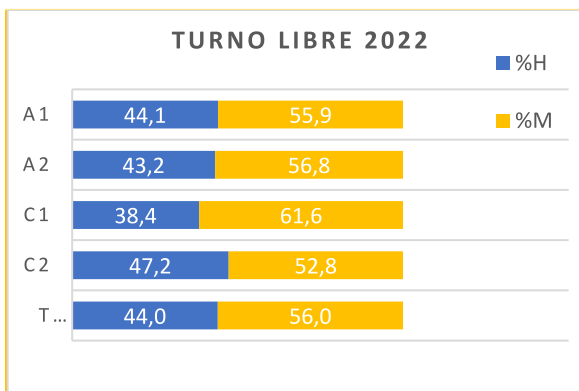
## 2.2.3 Distribución por sexo y acceso según grupo o escala de personal funcionario.

## Turno Libre (años 2022 y 2023)

Tablas 9

Turno Libre 2022	H	M	Total	%H	%M
A1	8.419	10.674	19.093	44,1	55,9
A2	1.033	1.357	2.390	43,2	56,8
C1	2.218	3.559	5.777	38,4	61,6
C2	4.607	5.147	9.754	47,2	52,8
Total.	16.277	20.737	37.014	44,0	56,0

Turno Libre 2023	H	M	Total	%H	%M
A1	156	300	456	34,2	65,8
A2	178	283	461	38,6	61,4
C1	690	917	1607	42,9	57,1
C2	60	12	72	83,3	16,7
Total.	1084	1512	2596	41,8	58,2



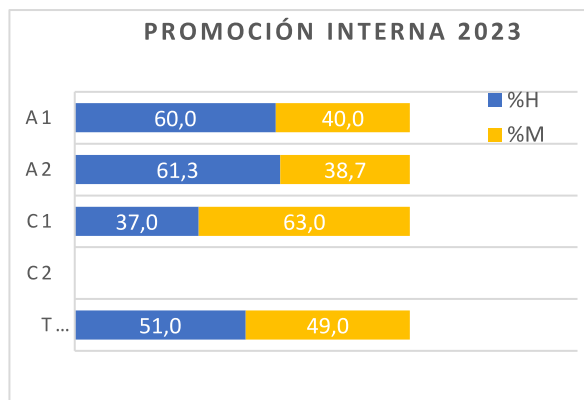
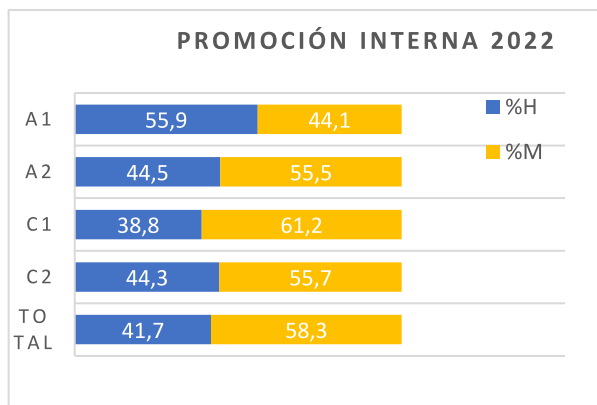
Figuras 11

## Promoción Interna (años 2022 y 2023)

Tablas 10

Prom. Interna 2022	H	M	Total	%H	%M
A1	165	130	295	55,9	44,1
A2	1.070	1.333	2.403	44,5	55,5
C1	1.525	2.401	3.926	38,8	61,2
C2	77	97	174	44,3	55,7
Total.	2.837	3.961	6798	41,7	58,3

Prom. Interna 2023	H	M	Total	%H	%M
A1	42	28	70	60,0	40,0
A2	46	29	75	61,3	38,7
C1	37	63	100	37,0	63,0
C2	0	0	0		
Total.	125	120	245	51,0	49,0



Figuras 12

En cuanto al acceso por turno libre, en los años 2022 y 2023 se mantiene la tendencia observada en los últimos años, con un porcentaje mayor del 55 % de mujeres aprobando las pruebas de acceso.

Una diferencia significativa se observa al comparar el porcentaje de mujeres que acceden mediante promoción interna con aquellas que lo hacen por turno libre (principalmente A1). La preparación para una promoción interna implica un esfuerzo considerable que, en muchos casos, se ve afectado por las dificultades derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar, una situación que suele impactar más a las mujeres que a los hombres. Esto evidencia la presencia de barreras vinculadas al techo de cristal, factores que limitan las oportunidades de promoción profesional para las mujeres.

#### Personal Laboral

Los datos siguientes muestran la distribución de hombres (%H) y mujeres (%M) en el turno libre de personal laboral entre 2018 y 2023. Se observa una mayor presencia masculina en el total de los datos (57.4% hombres frente a 42.6% mujeres), aunque hay diferencias significativas según el grupo, en los niveles de mayor cualificación de estudios, se observa una mayor presencia femenina, destacando M2 y M3, donde las mujeres representan el 83.2% y 73.7%, respectivamente.

Tabla 11

	H	M	Total	%H	%M
M3	41	115	156	26,3	73,7
M2	53	263	316	16,8	83,2
M1	661	308	969	68,2	31,8
E2	750	405	1155	64,9	35,1

	H	M	Total	%H	%M
E1	18	17	35	51,4	48,6
E0	232	193	425	54,6	45,4
Total.	1.755	1.301	3.056	57,4	42,6

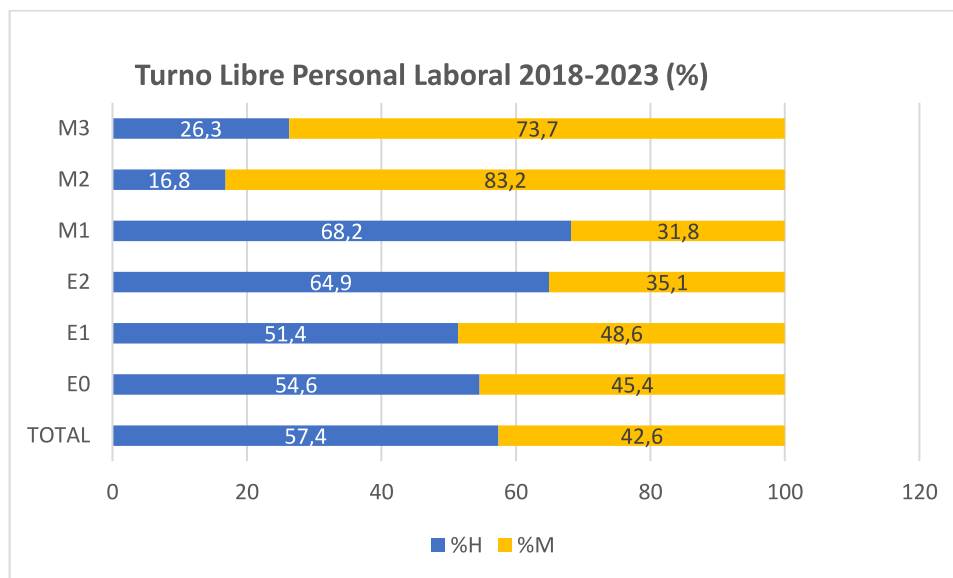


Figura 13

Al analizar los diferentes niveles, se extrae que:

- En los grupos profesionales de menor titulación (E2, E1, E0), los hombres son mayoría, con porcentajes superiores al 50%.
- En los grupos profesionales de mayor cualificación (M3, M2, M1), se observa una mayor presencia femenina, destacando M2 y M3, donde las mujeres representan el 83.2% y 73.7%, respectivamente.

#### 2.2.4 Distribución por sexo y edad.

Tabla 12

Intervalo Edad	H	M	Total	%H	%M
> 30	4.074	5.263	9.337	43,6	56,4
30-39	11.033	14.549	25.582	43,1	56,9
40-49	19.540	23.881	43.421	45,0	55,0
50-59	34.671	38.166	72.837	47,6	52,4
60-64	18.250	18.902	37.152	49,1	50,9
> 64	4.073	3.184	7.257	56,1	43,9

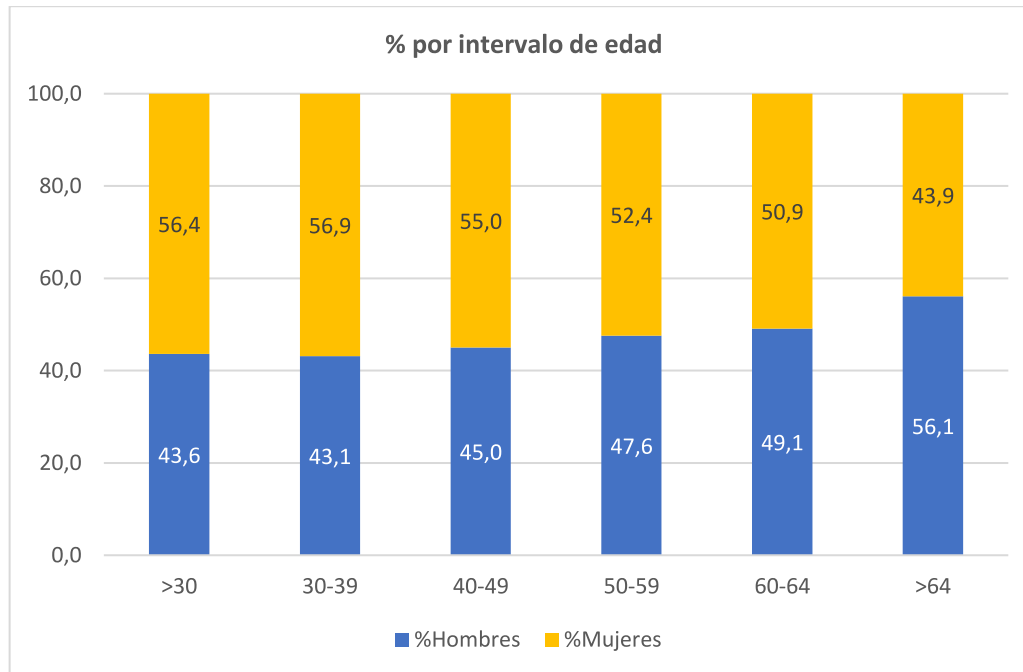


Figura 14. (Nota: Incluye Personal funcionario y personal laboral)

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

La mitad de los 213.231 efectivos que componen la AGE está en el intervalo de 50 a 59 años. Seguidamente, está la franja de 40 a 49 años, con un 22% del total de efectivos.

La distribución por edad tanto de las empleadas como de los empleados públicos es muy similar, por lo que no se pueden resaltar diferencias significativas entre un grupo y otro. Únicamente en el intervalo > 64 años vemos que hay un porcentaje inferior de mujeres respecto al porcentaje de hombres (12 puntos porcentuales menos), lo que está relacionado con las diferencias en la incorporación al mercado laboral hace algunas décadas, donde todavía el número de mujeres que accedía al empleo en general, y por tanto al empleo público también, no estaba tan extendido, derivado de la división del trabajo y los roles y normas sociales y culturales de esos años.

#### 2.2.5 Distribución por sexo y ubicación territorial.

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

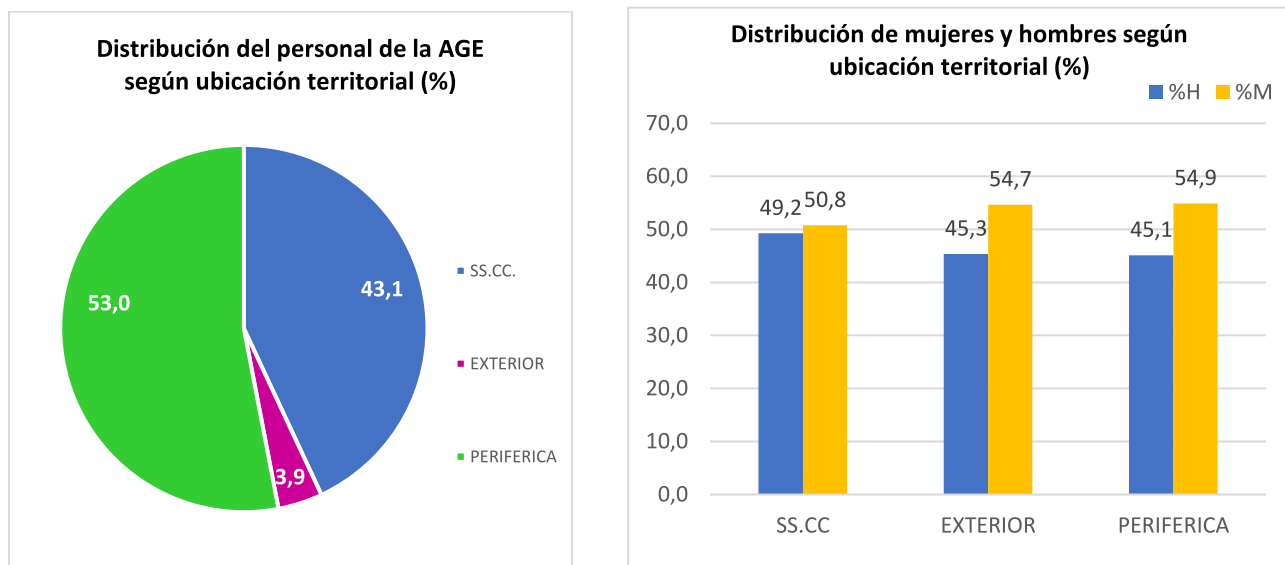


Figura 15

El 53,0% del personal al servicio de la AGE se ubica en servicios periféricos, lo que equivale a 113.052 efectivos, de los cuales el 54,9% son mujeres. En servicios centrales trabaja un 43,1 % del personal de la AGE, esto es 91.807 efectivos, que se distribuyen en 50,8% e mujeres y 49,2% hombres. El 3,9% de efectivos restante corresponde a personal en servicio exterior (8.364efectivos), en este caso también el 54,7% son mujeres. En líneas generales no existen, por tanto, diferencias significativas entre empleadas y empleados de la AGE en cuanto a su ubicación territorial.

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

Tabla 13

Dpto. Ministerial	SS.CC.		Exterior		Periférica	
	Total	%M	Total	%M	Total	%M
Agricultura, Pesca y Alimentación.	1.561	60,7	58	57,1		
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.	1.618	55,3	5.693	53,0		
Ciencia, Innovación y Universidades.	17.591	51,8	12	42,1		
Cultura.	5.103	61,4				
Defensa.	13.210	44,0	82	57,1	640	61,9
Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.	2.716	74,0			278	78,1
Economía, Comercio y Empresa.	3.299	55,7			2.609	60,9
Educación, Formación Profesional y Deportes.	1.507	59,1	1289	58,5	6.635	75,0
Hacienda.	9.642	50,6	26	58,0	25.902	54,5
Igualdad.	238	71,4				
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	4.654	57,4	5	60,2	24.233	63,4
Industria y Turismo.	1.319	58,2	847	57,1		
Interior.	4.475	60,0			28.712	40,3

Dpto. Ministerial	SS.CC		Exterior		Periférica	
	Total	%M	Total	%M	Total	%M
Juventud e Infancia.	232	60,8				
Política Territorial y Memoria Democrática.	420	61,9	3	100	6.280	56,2
Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.	4.456	47,2	70	54,0	643	51,9
Sanidad.	1.704	72,2			2.381	73,4
Trabajo y Economía Social.	1.855	62,3	258	59,2	10.584	64,0
Transformación Digital y de la Función Pública.	1.170	52,4			860	49,0
Transición Ecológica y el Reto Demográfico.	6.357	36,7	16	56,1	1.408	33,2
Transportes y Movilidad Sostenible.	8.474	33,1	5	0	1.887	28,6
Vivienda y Agenda Urbana.	170	65,9				

### 2.2.6 Distribución por sexo y niveles 30, 29 y 28. (En SS.CC).

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

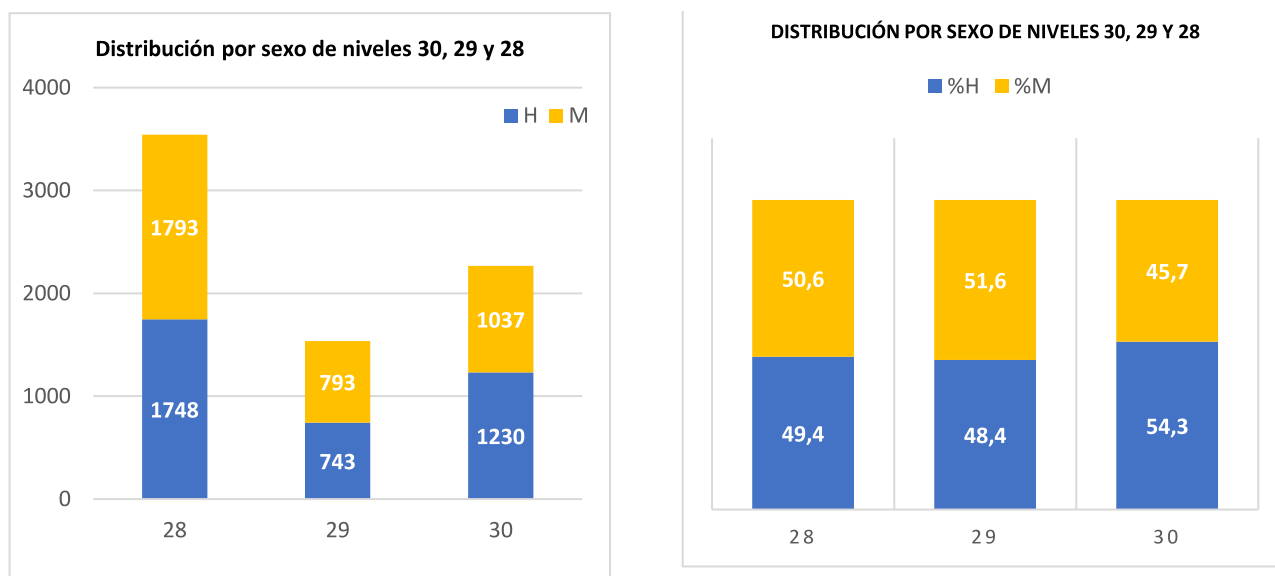


Figura 16

En muchas ocasiones es la conciliación de la vida familiar y profesional la que frena la promoción, bien por barreras propias, bien por barreras ajenas determinadas por sesgos de género. No obstante, para conocer las barreras invisibles que darían cuenta de lo observado en los gráficos anterior, sería necesario un estudio cualitativo o encuesta, que diera cuenta de motivaciones propias y percepciones subjetivas.

Se ha calculado el porcentaje de mujeres y hombres que ocupan los diferentes niveles en cada Departamento Ministerial (SS.CC).

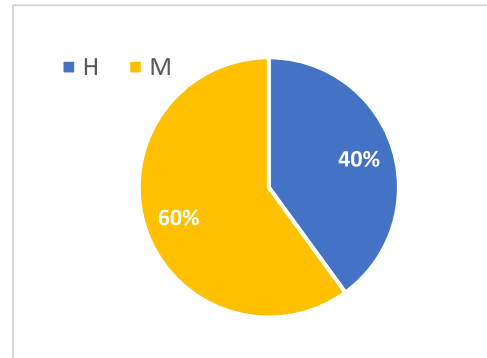
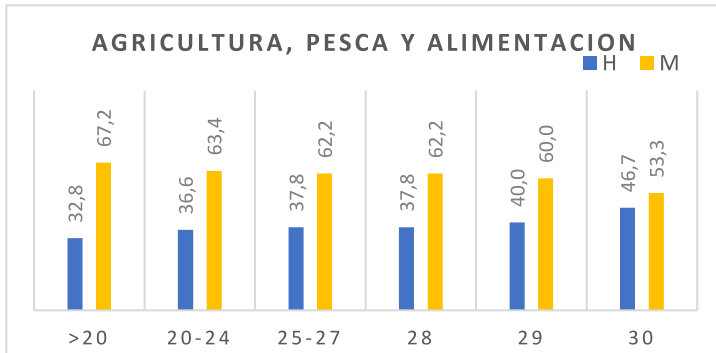


Figura 13

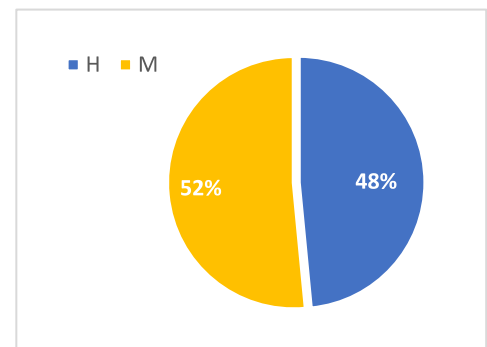
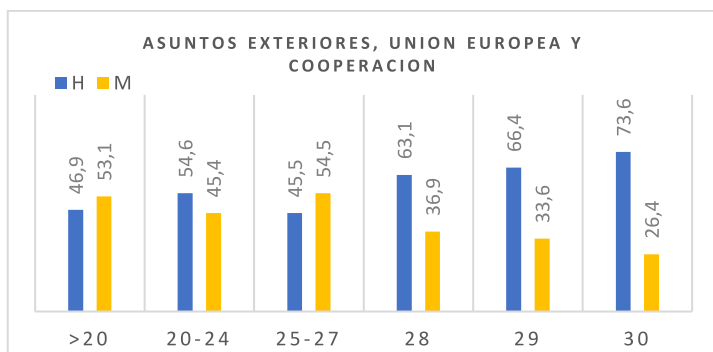


Figura 14

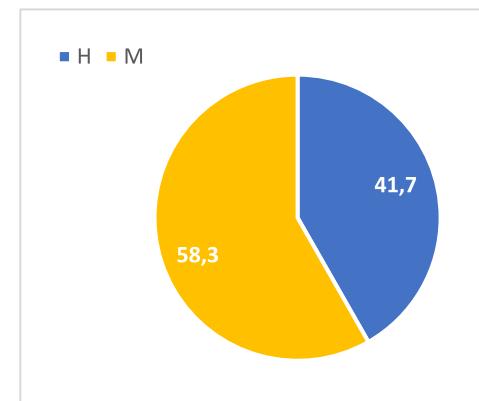
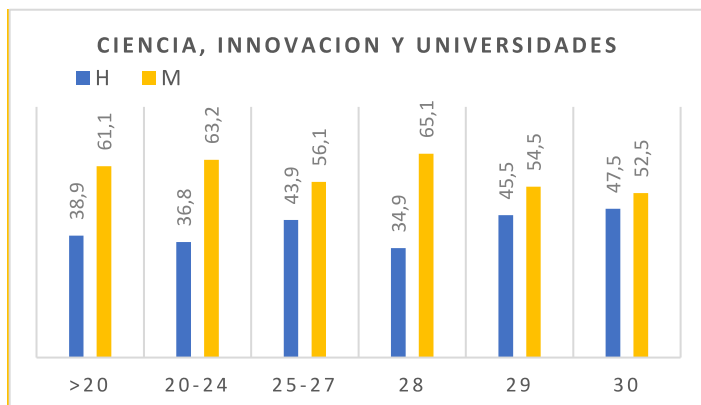


Figura 15

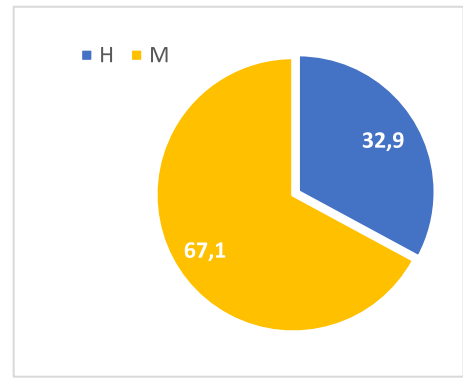
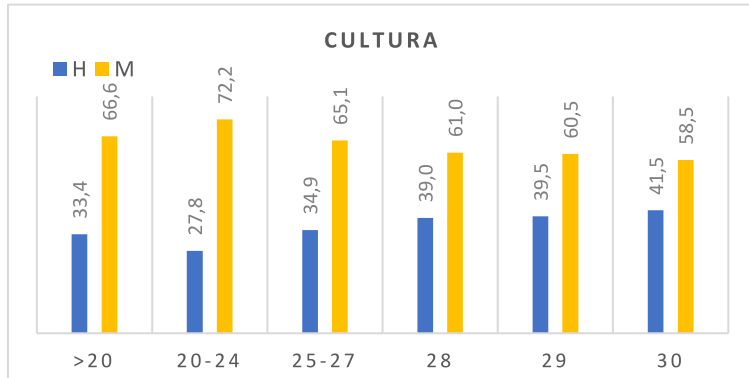


Figura 16

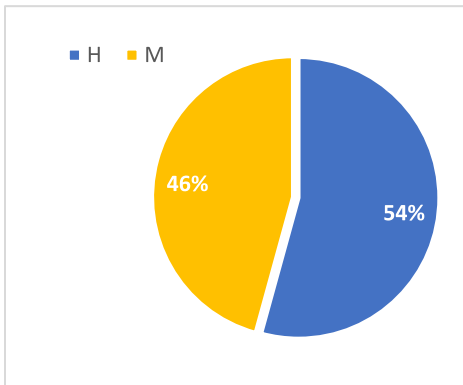
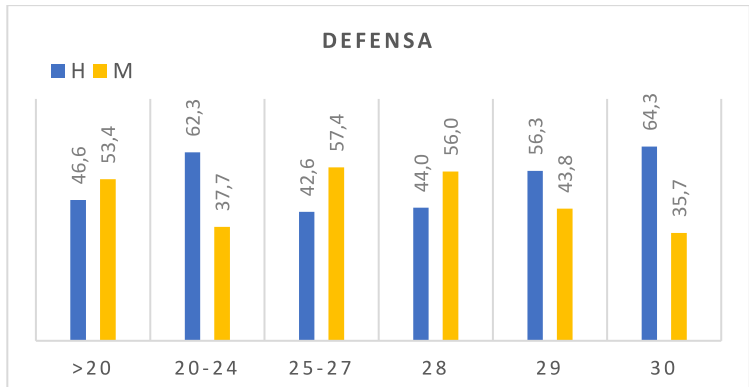


Figura 17

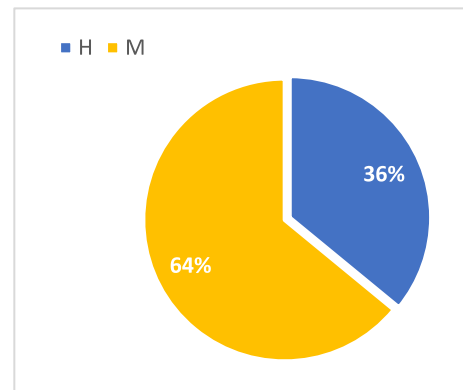
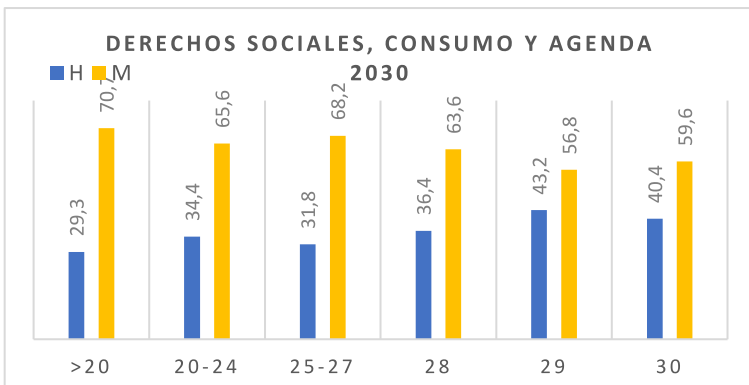


Figura 18

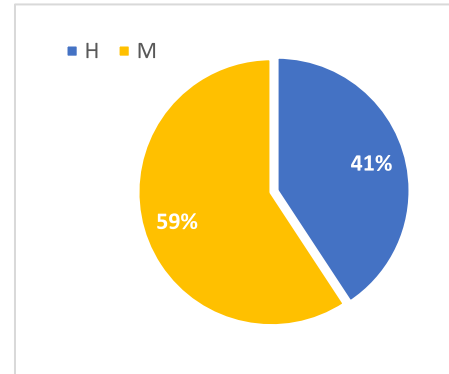
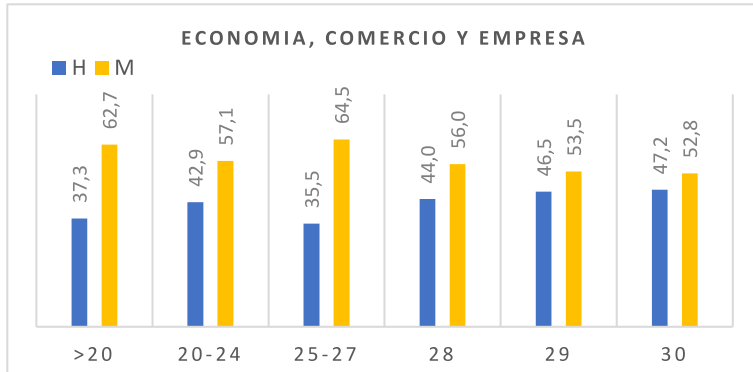


Figura 19

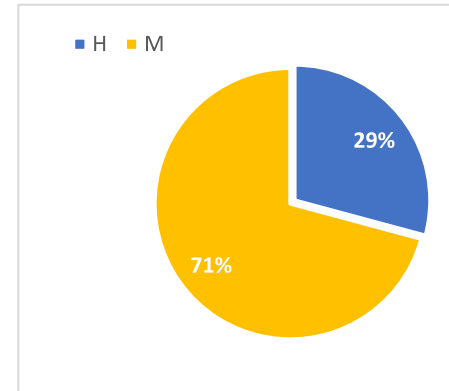
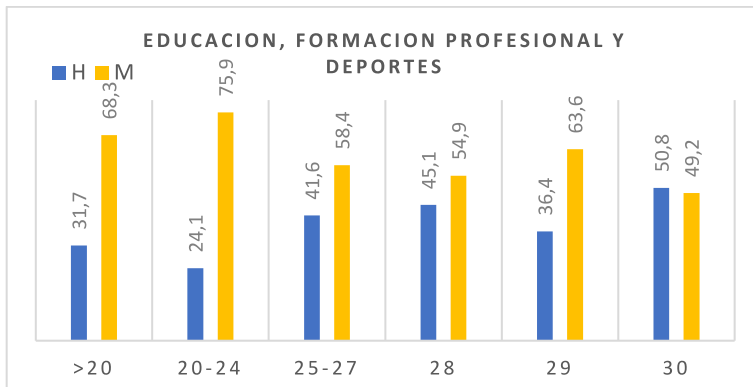


Figura 20

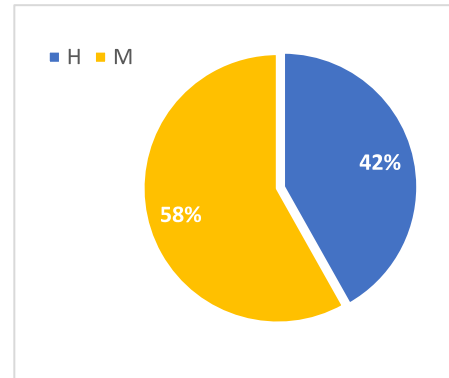
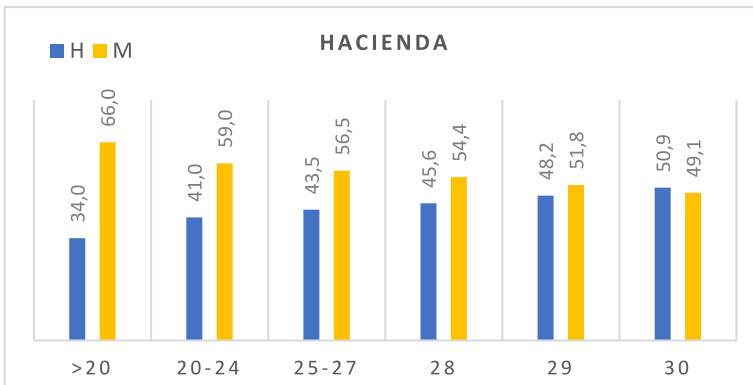


Figura 21

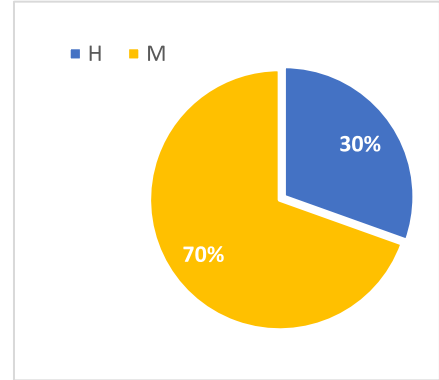
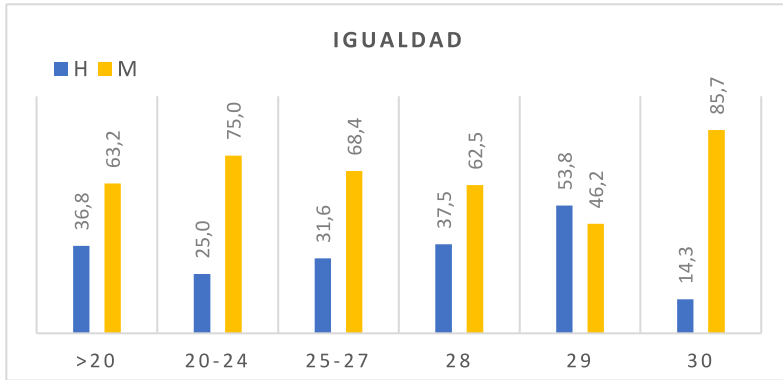


Figura 22

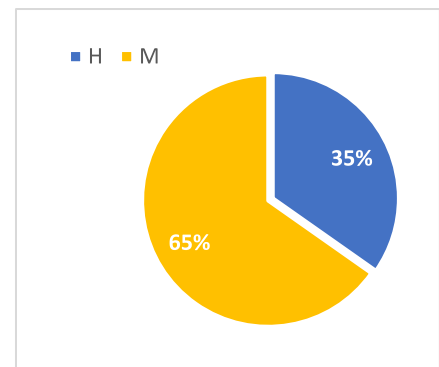
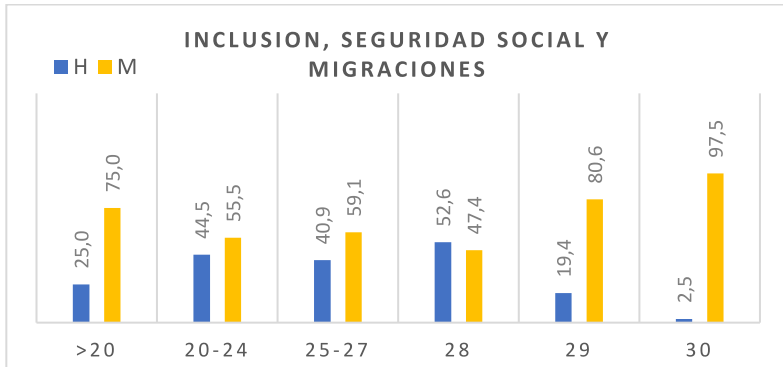


Figura 23

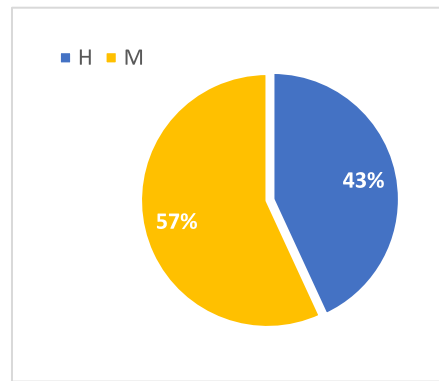
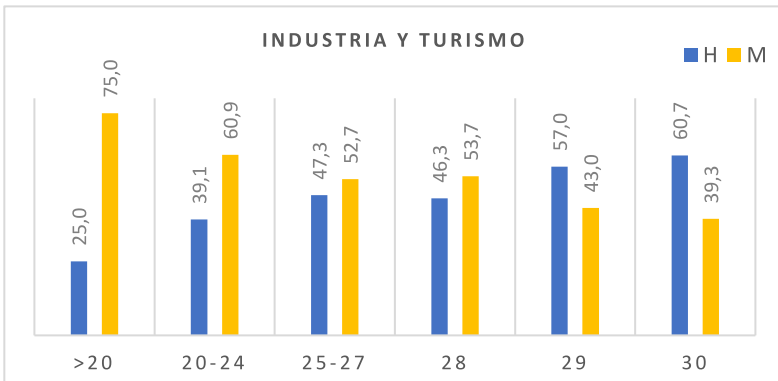


Figura 24

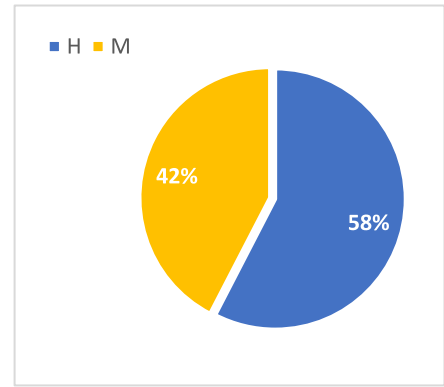
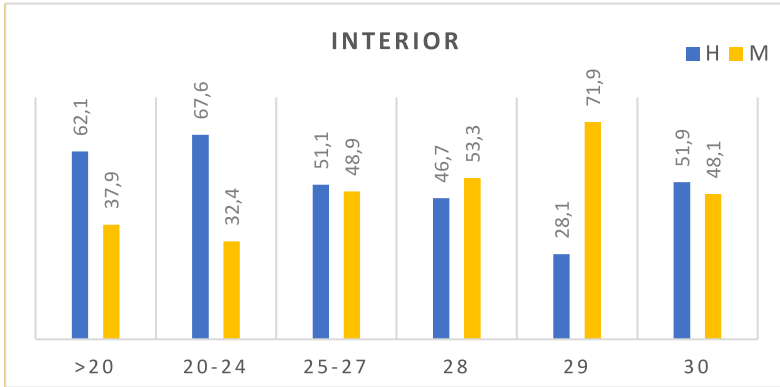


Figura 25

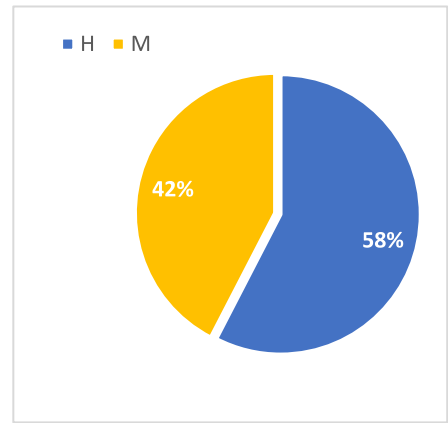
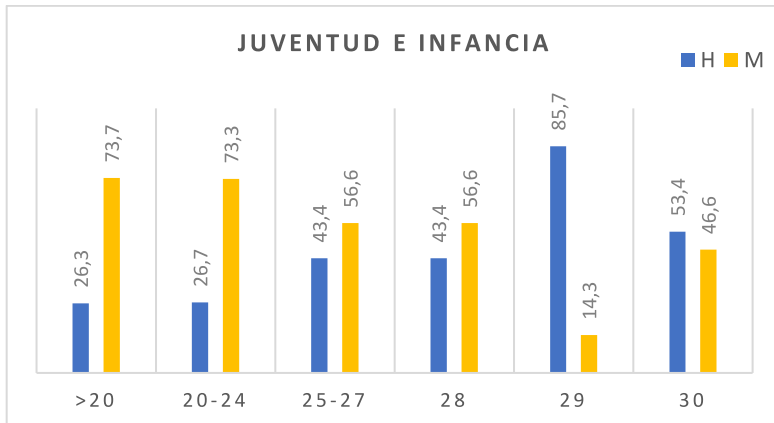


Figura 26

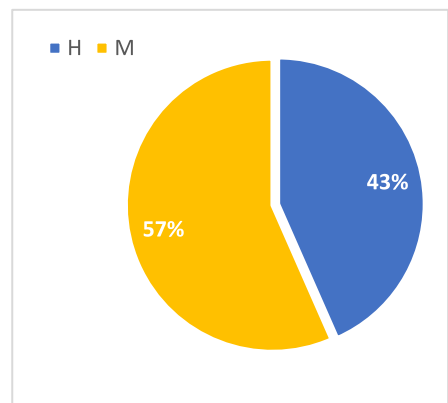
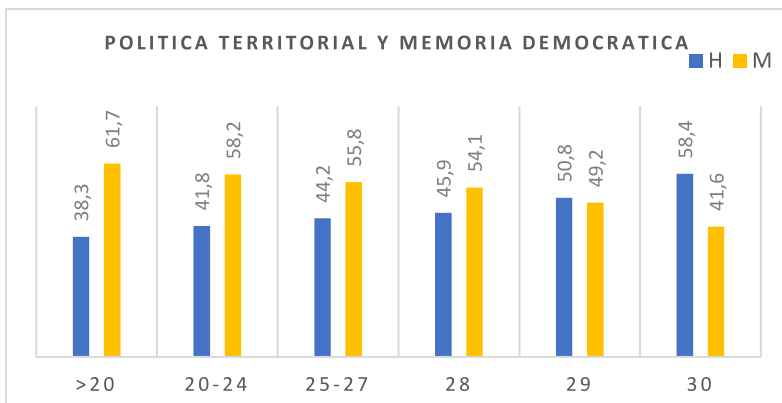


Figura 27

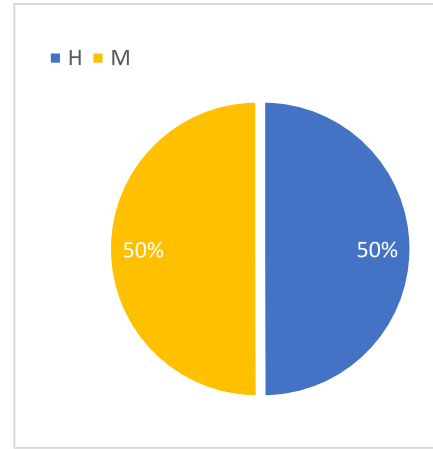
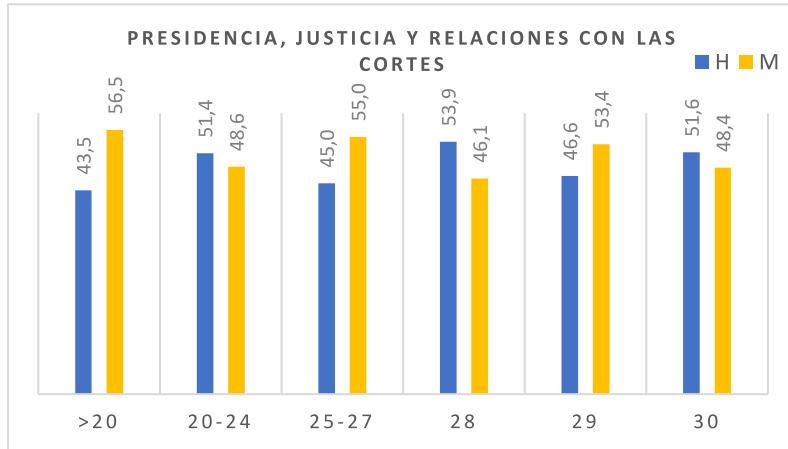


Figura 28

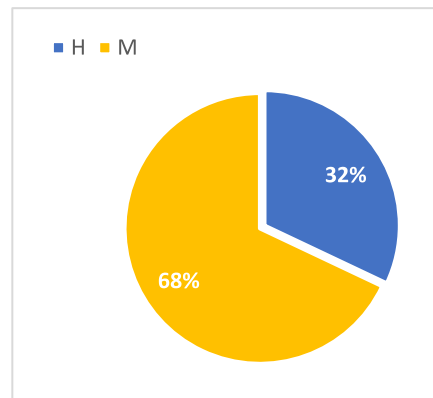
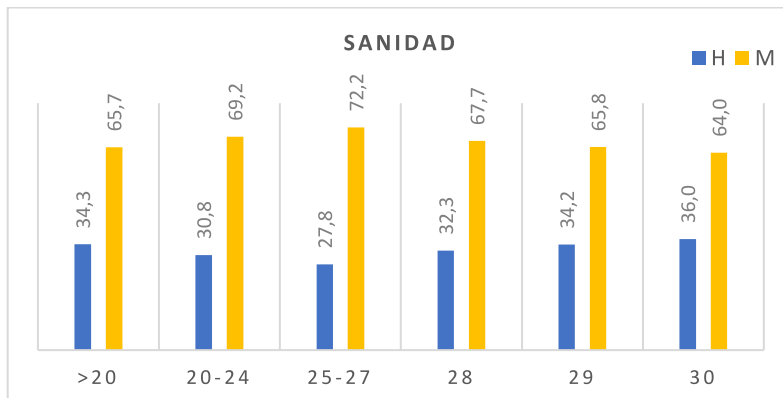


Figura 29

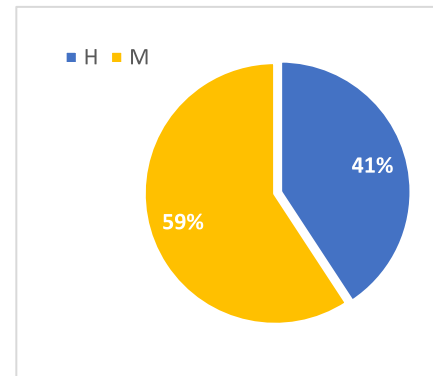
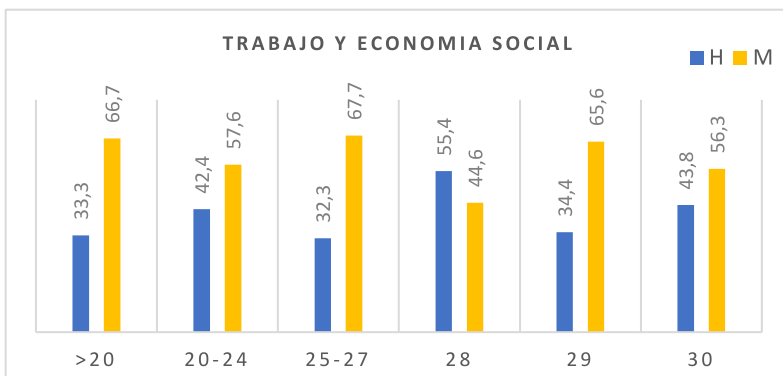


Figura 30

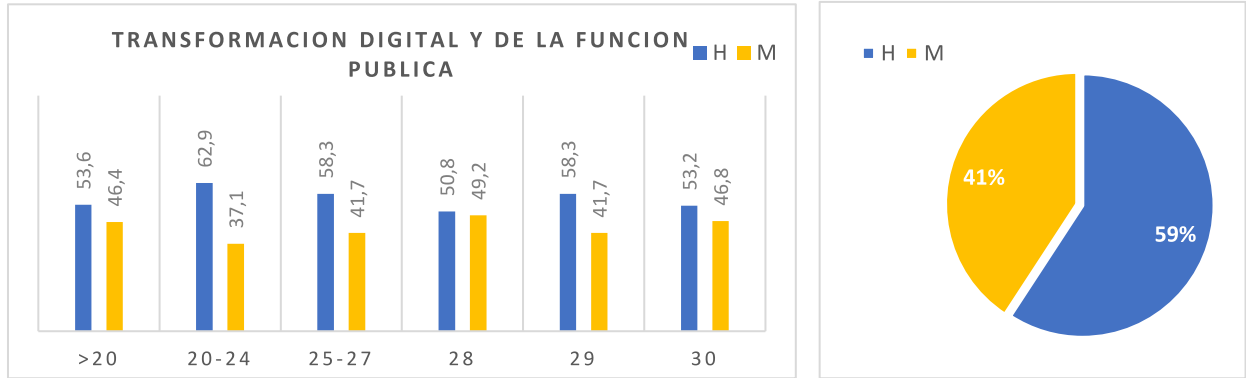


Figura 31

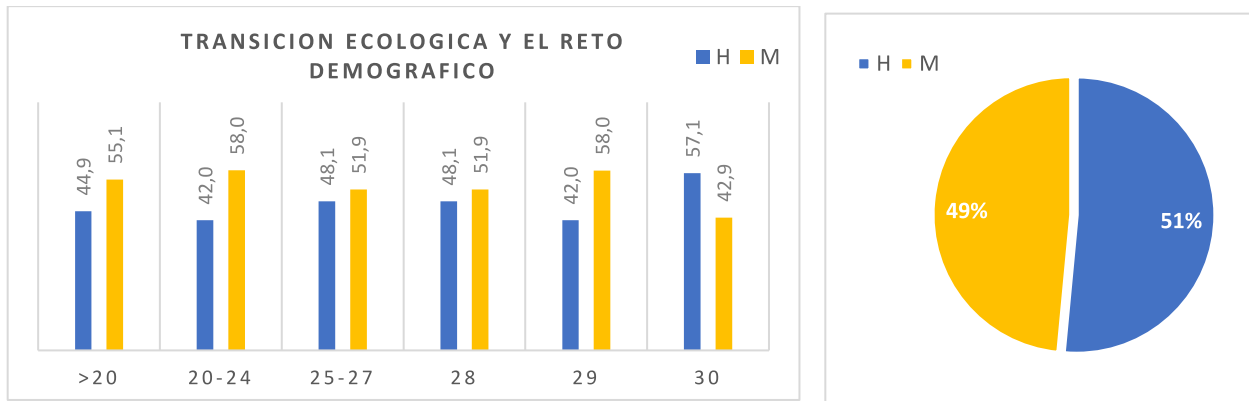


Figura 32

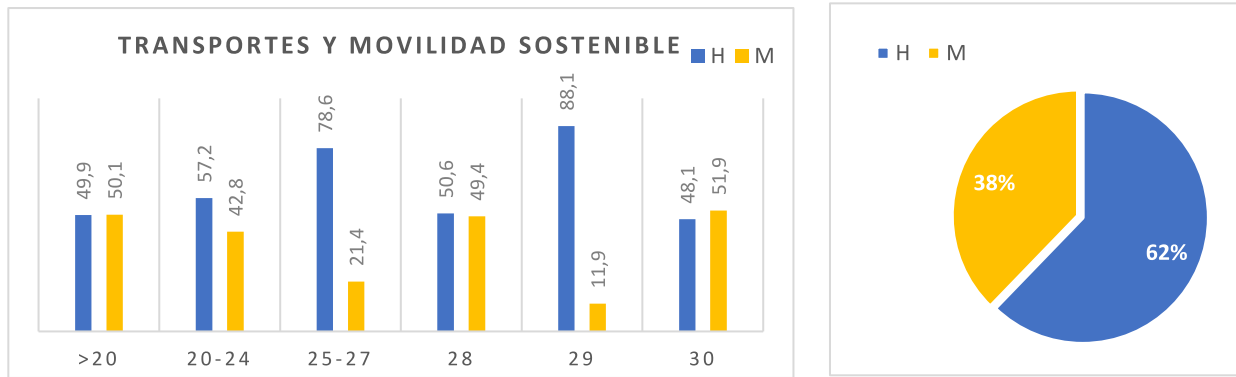


Figura 33

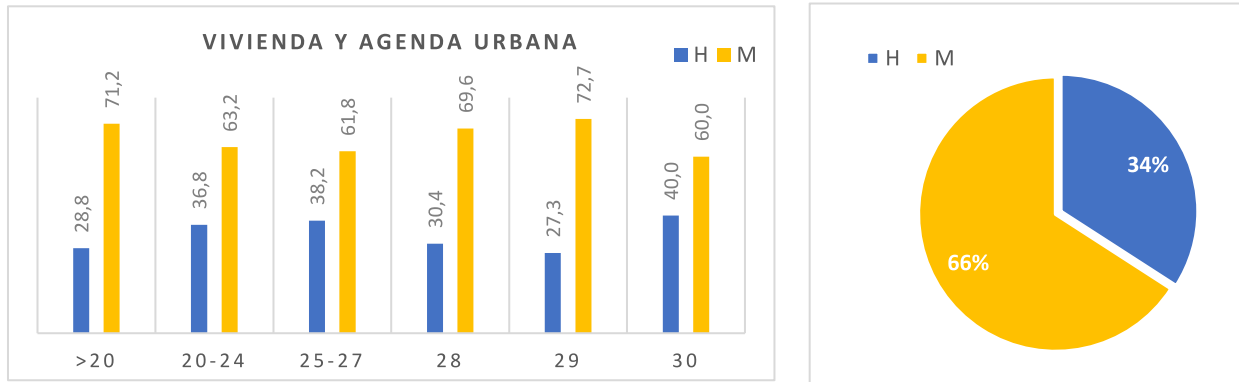


Figura 34

## 2.2.7 Distribución por sexo y niveles (Periférica).

## Periferia Niveles

Tabla 14

Ministerio	< 20		20-24		25-27		28		29		30	
	Total	%M	Total	%M	Total	%M	Total	%M	Total	%M	Total	%M
Defensa.	232	71,6	35	75,0	15	46,7	1	100,0	0	0	0	0
Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.	23	43,5	15	38,5	4	0,0	2	50,0	0	0	0	0
Economía, Comercio y Empresa.	447	54,1	250	67,6	151	66,2	34	41,2	35	62,9	12	75,0
Educación, Formación Profesional y Deportes.	60	58,3	3248	87,1	14	57,1	0	0	2	50,0	0	0
Hacienda.	7671	60,5	10821	60,4	4200	50,6	1219	49,5	594	60,4	87	37,9
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	16781	65,5	4527	68,1	1495	66,3	147	64,6	57	47,4	12	41,7
Interior.	20996	38,3	4484	37,3	561	46,7	63	52,4	9	33,3	1	0,0
Política Territorial y Memoria Democrática.	2692	61,4	1388	67,2	833	54,9	156	51,3	97	53,6	107	38,3
Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.	304	58,6	156	52,7	22	40,9	91	44,0	47	53,2	12	25,0
Sanidad.	30	73,3	7	66,7	9	88,9	0	0	2	100,0	0	0
Trabajo y Economía Social.	4458	66,8	3728	65,9	1151	60,5	341	59,5	35	51,4	11	27,3
Transformación Digital y de la Función Pública.	461	59,2	199	51,4	81	33,3	21	71,4	4	25,0	0	0
Transición Ecológica y el Reto Demográfico.	578	37,4	315	50,6	113	31,9	39	17,9	2	100,0	1	100,0
Transportes y Movilidad Sostenible.	232	56,7	35	64,9	15	21,2	1	10,3	0	100,0	0	26,7

## 2.2.8 Formación en Igualdad.

De acuerdo con los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales en el informe final de ejecución del III Plan de, en la Administración General del Estado se imparte una media de 70 acciones formativas anuales.

Como ejemplo, y en relación con los cursos organizados por la Dirección General de Función Pública en materia de igualdad durante el año 2024, 2023 y 2022 en el marco

del plan interadministrativo de formación, abierto a todo el personal de la AGE, resaltar los siguientes datos:

- Se han recibido más de 3.350 solicitudes para las 4 ediciones del curso básico, las dos ediciones del avanzado y el curso de asesoría confidencial.
- Han recibido formación en igualdad más 340 empleados de la AGE.
- Para las 44 plazas del curso sobre Asesoría Confidencial (carga lectiva de 100 horas), se han recibido 100 solicitudes que cumplen con los requisitos de haber cursado previamente el nivel básico y nivel avanzado.

En relación con esta medida hay que indicar que los Departamentos Ministeriales y varios OO.AA han desarrollado sus propias actividades de formación en igualdad. Con relación al itinerario formativo en materia de igualdad, hay que indicar que 11 Dptos. Ministeriales han realizado el curso básico de igualdad, y otros 2 Departamentos el curso avanzado durante 2024.

2024

Tabla 15. Datos relativos a los cursos desarrollados por DGFP

Cursos	Solicitantes					Admitidos				
	H	% H	M	% M	TOTAL	H	% H	M	% M	TOTAL
Curso Básico de Igualdad para la Función Pública (1.ª edición).	1.009	33,54	1.999	66,46	3.008	11	24,44	34	75,56	45
Curso Básico de Igualdad para la Función Pública (2.ª edición).						11	30,56	25	69,44	36
Curso Básico de Igualdad para la Función Pública (3.ª edición).						15	28,3	38	71,7	53
Curso Básico de Igualdad para la Función Pública (4.ª edición).						15	30,61	34	69,39	49
Curso Avanzado de Igualdad para la Función Pública (1.ª edición).	224	34,36	428	65,64	652	14	28,57	35	71,43	49
Curso Avanzado de Igualdad para la Función Pública (2.ª edición).						22	29,73	52	70,27	74
Curso de Asesoría Confidencial (1.ª edición).						11	28,95	27	71,05	38
Curso de Asesoría Confidencial (2.ª edición).						20	28,99	49	71,05	69
Totales.	1.233	34%	2.427	66%	3.660	119	29%	294	71,01	413

### 2.2.9 La conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.

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

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

Es por ello por lo que el impulso para revertir esta situación está en el fomento de la corresponsabilidad.

### Datos Sobre Permisos/Licencias (2021 y 2022)

En los años 2021 y 2022, los datos reflejan una ligera reducción en la cantidad total de permisos y licencias otorgadas en 2022 en comparación con el año anterior, con una disminución más notable en las solicitudes de las mujeres. Es importante considerar que estos datos corresponden a un período «COVID», por lo que pueden los datos pueden estar influenciados por los efectos de la pandemia, como cambios en la dinámica laboral, el teletrabajo y la reorganización de responsabilidades familiares.

Las mujeres continúan siendo las principales solicitantes de permisos vinculados al cuidado y la agrupación familiar, lo que indica que las responsabilidades familiares siguen recayendo en mayor medida sobre ellas.

Tabla 16. Totales permisos y licencias

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	5.029	5.693	10.722	46,9%	53,1%
2021	5.053	7.012	12.065	41,9%	58,1%

Tabla 17. Embarazo y parto

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	1.627	1.250	2.877	56,6%	43,4%
2021	1.580	1.809	3.389	46,6%	53,4%

Tabla 18. Flexibilización familiar

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	664	408	1.072	61,9%	38,1%
2021	470	523	993	47,3%	52,7%

Tabla 19. Conciliación hijos

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	2.717	3.972	6.689	40,6	59,4
2021	2.964	4.556	7.520	39,4	60,6

Tabla 20. Violencia de genero (Excedencia, Traslados y Reducción Jornada)

2022	2021
4	10

Tabla 21. Excedencia cuidado familiar

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	14	45	59	23,7	76,3
2021	33	99	132	25,0	75,0

Tabla 22. Excedencia agrupación familiar

	Hombre	Mujer	Total	%H	M%
2022	7	16	23	30,4	69,6
2021	6	15	21	28,6	71,4

### 2.3 Conclusiones.

El Diagnóstico de Situación del IV Plan de Igualdad de la AGE refleja la necesidad de consolidar los avances logrados y abordar las áreas donde persisten desigualdades. La evaluación del III Plan evidenció logros significativos, pero también desafíos que requieren medidas específicas para garantizar y avanzar en una igualdad efectiva y real.

Entre las principales conclusiones, se destaca la necesidad de poder incorporar, durante la vigencia del plan, nuevas medidas al plan en función del seguimiento y evaluación periódica. Esto permitirá, mejorar su eficacia y eficiencia, asegurando que las acciones respondan a las necesidades reales detectadas, además de ir adaptándose conforme a la duración de la legislatura. El informe final de ejecución del III Plan indica que solo el 59% de las medidas fueron iniciadas/ejecutadas, dejando un 41% sin iniciar.

Otro aspecto relevante es la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación, dado que sigue existiendo una desigual distribución, especialmente en uso de permisos no retribuidos. Los datos disponibles muestran que el 76,3% de las excedencias por cuidado familiar fueron solicitadas por mujeres, lo que indica la persistencia de roles de género en la distribución de responsabilidades domésticas. Se recomienda incentivar el uso equitativo de estos permisos para favorecer un cambio cultural en la organización del trabajo y en la vida personal.

En relación con los informes de evaluación y seguimiento, se ha identificado la necesidad de establecer e incrementar la periodicidad de los datos de análisis, con el objetivo de realizar un seguimiento más eficaz y ajustar, o diseñar, las acciones según los datos recopilados. La recopilación periódica de información desagregada por género permitirá fundamentar decisiones basadas en datos.

Otro aspecto clave es la consolidación de las medidas ya implantadas de los diferentes planes que han demostrado ser efectivas. Es imprescindible persistir en aquellas iniciativas que han generado avances significativos en materia de igualdad, asegurando su continuidad y mejora, evitando retrocesos.

Las acciones formativas y de sensibilización en materia igualdad son medidas ya muy consolidadas dentro en la AGE, aun así, siguen desempeñando un papel clave en la transformación cultural de la organización. Es fundamental seguir apostando por ellas, mantener y reforzar estas acciones permite no solo consolidar los avances logrados, sino también seguir impulsando cambios que promuevan la inclusión, la diversidad y el bienestar en la AGE.

Otro elemento clave del IV Plan es la implementación del nuevo protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y la consolidación de la figura de la «asesoría confidencial». Este protocolo establece un nuevo marco para la prevención y actuación ante estas situaciones de acoso, garantizando un entorno laboral seguro y libre de acoso. La figura de la «asesoría confidencial» jugará un papel clave en la orientación y apoyo a las víctimas, por lo que es fundamental asegurar su formación.

Por otro lado, para la ejecución y éxito del IV Plan de Igualdad se deberá contar con la colaboración y compromiso de los Dptos. Ministerios en asumir un papel activo en la ejecución de los objetivos. Para alcanzar una transversalidad de la igualdad de género efectiva en la AGE requiere un enfoque coordinado de todos los organismos involucrados. Esto implica la importancia de fortalecer los recursos destinados a las Unidades de Igualdad, dotándolas de las herramientas adecuadas para el cumplimiento de sus funciones.

Por último, es necesario trasladar al IV Plan las medidas pendientes de ejecución, las que se encuentran actualmente en ejecución y aquellas que deben mantenerse para su consolidación, con el objetivo de garantizar su continuidad, impulso y evaluación.

En resumen, los retos del IV Plan son:

- Adecuar el plan a su vigencia.
- Fortalecer los recursos.
- Fomentar la corresponsabilidad.
- Mejorar el seguimiento y toma de información.

### 3. *Objetivos y ejes del IV Plan de Igualdad de Género en la AGE*

Los planes de igualdad en la AGE son herramientas imprescindibles para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo cambios que impacten positivamente en la vida profesional y personal de las personas trabajadoras de la AGE.

Estos planes permiten identificar áreas de mejora, implementar acciones correctivas y evaluar los avances en materia de igualdad, consolidando el compromiso de la administración pública con la equidad de género y la justicia social.

El III Plan de Igualdad de la AGE mantuvo las acciones para avanzar en la igualdad en el acceso al empleo público, la promoción de la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y erradicación de la violencia en el trabajo (acoso sexual y por razón de género).

A pesar de los avances, siguen existiendo aspectos de mejora en la AGE. Por ello, el IV Plan de Igualdad debe centrarse en el desarrollo de medidas concretas para corregir estas deficiencias, y seguir avanzando en actuaciones que aseguren una mayor participación de mujeres.

Sin duda, el desarrollo de la ejecución del III Plan ha sido un completo proceso de aprendizaje que se extiende desde la formulación de las medidas y su necesaria concreción; la necesidad de establecer indicadores cuantificables (tanto en cantidad como en calidad); como a la imprescindible concreción de las unidades u órganos ejecutores de cada una de las actuaciones que se incluyan en las medidas del IV Plan.

El IV Plan de Igualdad debe consolidar los tres objetivos fundamentales de los predecesores:

- Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la AGE, impulsando la presencia equilibrada de la mujeres y hombres en todas las escalas y categorías garantizando en la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo;
- Apoyar e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los mismos;
- Prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género.

Teniendo presente las conclusiones, el IV Plan de igualdad debe diseñarse bajo la premisa de «Conocerse para mejorar».

Es preciso establecer un continuo y adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE que permitan diseñar e implantar las medidas necesarias para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

En cuanto su estructura, el IV Plan conserva la estructura de los anteriores, para cada eje se definen un conjunto de objetivos y medidas a ejecutar.

El total el Plan cuenta con 20 objetivos y 45 medidas a desarrollar. La composición de los ejes del Plan es el siguiente:

Eje 1: «Medidas instrumentales para la transformación organizacional»: Este eje está dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Los objetivos a alcanzar serían los siguientes:

- Objetivo 1. Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE.
- Objetivo 2. Inclusión efectiva de la perspectiva de género en la normativa, planificación y contratación.
- Objetivo 3. Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet y redes sociales.

Eje 2: «Sensibilización, Formación y Capacitación»: La sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Plan, como medio necesario para poder implementar medidas en pro de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación estructural que afecta a las mujeres, el conocimiento de las herramientas para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.

- Objetivo 4. Información y Sensibilización.
- Objetivo 5. Fortalecer la formación en materia de Igualdad de género en todos los niveles de la AGE.
- Objetivo 6. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación.

Eje 3: «Condiciones de trabajo y desarrollo personal»: Las acciones de este eje tienen como fin el de captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

- Objetivo 7. Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación.
- Objetivo 8. Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Objetivo 9. Seguridad y Salud con perspectiva de género.

Eje 4: «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar»: Diseñado para seguir avanzando en la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, retomando iniciativas previas, desde la premisa de la igualdad de género. Se busca fomentar un reparto equilibrado de responsabilidades, apostando por la corresponsabilidad, promoviendo medidas que faciliten la compatibilidad del trabajo con la vida personal.

- Objetivo 10. Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Objetivo 11. Avanzar en medidas de conciliación.
- Objetivo 12. Promover la corresponsabilidad.

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

- Objetivo 13. Fortalecer la prevención de toda la forma de violencia de género.
- Objetivo 14. Garantizar la implantación efectiva del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.
- Objetivo 15. Difusión, implementación y seguimiento del Pacto de Estado contra la violencia de género.

– Objetivo 16. Mejorar la protección a las empleadas públicas víctimas de Violencia de Género.

Eje 6. «Conocimiento de la Igualdad en la AGE»: Su finalidad es la obtención homogénea y periódica de datos de igualdad en la AGE. Todos los datos que se recopilen para el desarrollo del plan, deberán estar desagregado por sexo. Una herramienta indispensable para garantizar y avanzar tanto en la efectividad de los planes de igualdad como en el conocimiento de real del estado de situación de la igualdad.

- Objetivo 17. Conocimiento del estado de situación de las mujeres en la AGE.
- Objetivo 18. Conocer la opinión del personal de la AGE sobre la igualdad.
- Objetivo 19. Elaboración de boletines informativos.
- Objetivo 20. Diseño de herramientas de recopilación de datos.

Sería muy beneficioso garantizar la accesibilidad del Plan de Igualdad y toda la documentación asociada, asegurando que sea comprensible y esté disponible para todas las personas, sin importar sus capacidades. Esto facilitaría un acceso equitativo a la información y contribuiría a una implementación más efectiva de políticas inclusivas.

Las medidas previstas en este Plan serán ejecutadas por los Departamentos y Organismos responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio durante la vigencia del Plan. En todo caso, su ejecución estará condicionada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que su desarrollo queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y al cumplimiento de dichos objetivos.

### 3.1 Eje 1. «Medidas instrumentales para la transformación organizacional».

El desarrollo de medidas instrumentales en una organización como la AGE, con más de 100 entidades (Dpto. Ministeriales, OO. AA, Agencias...) y 200.000 personas en plantilla, es prioritario para garantizar la integración de la perspectiva de género de manera transversal y efectiva en todos sus ámbitos.

Para lograr una verdadera transversalidad de la igualdad en las políticas de la AGE, es fundamental actuar de forma coordinada y con criterios comunes en los siguientes niveles:

- Primero, fomentar una cultura organizativa que refuerce las Unidades de Igualdad y Comisiones de Mesas Delegadas, dotándolas, en virtud de sus competencias y facultades, de recursos para liderar y supervisar las acciones en materia de igualdad.
- En segundo lugar, incluir la perspectiva de género en todos los ámbitos de recursos humanos y de contratación.
- Finalmente, promover la difusión de la igualdad mediante espacios en intranets, webs institucionales y redes sociales para visibilizar avances, sensibilizar y facilitar recursos. Estas acciones aseguran un cambio estructural en la AGE y consolidan su compromiso con la igualdad de género.

#### Eje 1. Medidas instrumentales para la transformación organizacional

Objetivo 1. Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE.

- 1.1 Fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad.
- 1.2 Reforzar el apoyo y asesoramiento del InMujeres y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII.
- 1.3 Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas.

Objetivo 2. Inclusión efectiva de la perspectiva de género en la normativa, planificación y contratación.

- 2.1 Estudio para la Inclusión de cláusulas de género en las cláusulas sociales de contratación pública y subvenciones.

Objetivo 3. Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet y redes sociales.

- 3.1 Desarrollo de un espacio WEB de «Igualdad de género en la AGE» en el portal FUNCIONA.
- 3.2 Estudio para la viabilidad del diseño y establecimiento de un «Índice de Igualdad» en la AGE.
- 3.3 Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.

## FICHAS

Objetivo 1	Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE
Medida y Descripción.	<p>1.1 Fortalecimiento de las Unidades de Igualdad.</p> <p>Que las Unidades de Igualdad constituyan una unidad estructural con autonomía funcional y de gestión en todos los Ministerios y sus OOAA, dotándolas de recursos suficientes para acometer sus funciones (RD 259/2019), mediante estructuras sólidas y transversales, procurando que el personal responsable cuente con dedicación exclusiva, siempre que sea posible, junto con un equipo adscrito que garantice el correcto desempeño de sus funciones.</p> <p>El InMujeres y la DGFP reactivarán el cuestionario dirigido a las Unidades de Igualdad para evaluar su estado de situación y necesidades, con el objeto de elaborar un informe que incluya las actuaciones para dotar a las Unidades de Igualdad de autonomía funcional y de gestión (Plan de actuación).</p> <p>El informe con el plan resultante se remitirá a los órganos competentes para su consideración, y determinación, en su caso, de nuevas medidas orientadas al fortalecimiento de las Unidades de Igualdad. Previamente a su remisión, el informe con el Plan propuesto será presentado en la Comisión Técnica de Igualdad.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	<p>Inmediata.</p> <p>Plazos: - Encuesta y recopilación: 3 meses. - Informe: 12 meses.</p>
Órgano/s responsable/s.	<p>InMujeres/DGFP (encuesta e informe final). Dptos. Ministeriales/OO.AA (cumplimentación de la encuesta).</p>
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de la encuesta (S/N).</li> <li>- Elaboración de Plan de Actuación (S/N).</li> </ul>
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo y N.º de acciones del plan ejecutadas.</li> </ul>
Observaciones.	<p>La encuesta será consultada en la Comisión técnica de igualdad.</p> <p>El informe final será presentado para su valoración por la Comisión Técnica de Igualdad. Anualmente se informará del progreso de esta medida en la Comisión Técnica de Igualdad.</p>

Objetivo 1	Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE
Medida y Descripción.	<p>1.2 Reforzar el apoyo y asesoramiento del InMujeres y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII.</p> <p>Apoyo y asesoramiento de InMujeres y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII, en desarrollo de los artículos 5 y 6 del RD 259/2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar instrucciones concretas, para la planificación y remisión de la información requeridos en los apartados 2 y 3 del Art.6, incluida la coordinación de su periodicidad.</li> <li>- Desarrollar un procedimiento de actuación entre DGFP e InMujeres para el seguimiento de las UUII.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	<p>Ejecución: Durante el primer año del Plan.</p>
Órgano/s responsable/s.	<p>InMujeres y DGFP.</p>
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de Guías/Instrucciones/Manuales.</li> <li>- Procedimiento de actuación (S/N).</li> </ul>
Observaciones.	<p>Se informará de los resultados en la Comisión Técnica de Igualdad.</p>

Objetivo 1	Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE
Medida y Descripción.	<p>1.3 Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas.</p> <p>Se impulsará el funcionamiento efectivo de las Comisiones de Igualdad mediante el establecimiento de un régimen de reuniones periódicas cada cuatro meses, garantizando así un espacio constante para la evaluación, seguimiento y planificación de acciones en materia de igualdad, en alineación con los objetivos estratégicos establecidos.</p> <p>Se pretende reforzar su papel, como un elemento fundamental de diálogo social en materia de igualdad, en dos aspectos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Órgano de seguimiento de cuestiones relativas a la igualdad en el seno del Dpto. Ministerial.</li> <li>– Órgano impulsor de propuestas y medidas en materia de igualdad a desarrollar en conformidad a los objetivos del Plan.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata y continua.
Órgano/s responsable/s.	Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	– Número de reuniones anuales mantenidas por las Comisiones en cada Ministerio.
Indicador de impacto.	– Número medidas en materia de igualdad incorporadas por las Comisiones de Igualdad (medición anual) que han sido desarrolladas.
Observaciones.	<p>La periodicidad de las reuniones de las Comisiones de Igualdad cada 4 meses, se incluirá en el Reglamento de funcionamiento de cada comisión o, en su defecto, por Acuerdo en Mesa Delegada.</p> <p>El reglamento deberá establecer un periodo de tiempo mínimo para proporcionar la información previa a la reunión, garantizando así un análisis adecuado y suficiente por parte de los participantes.</p> <p>Anualmente se informará del progreso de esta medida en la Comisión Técnica de Igualdad.</p>

Objetivo 2	Inclusión efectiva de la perspectiva de género en la normativa, planificación y contratación
Medida y Descripción.	<p>2.1 Estudio para la Inclusión de cláusulas de género en las cláusulas sociales de contratación pública y subvenciones.</p> <p>La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), establece la obligatoriedad de incluir cláusulas sociales en los procesos de contratación pública, reconociendo su papel clave en la promoción de objetivos sociales, ambientales y de innovación. Estas disposiciones buscan garantizar que la contratación pública contribuya al interés general, fomentando aspectos como la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la sostenibilidad.</p> <p>Mediante la realización de este estudio, se analizará la viabilidad de incluir cláusulas de género en los procedimientos de contratación pública, así como en las convocatorias de subvenciones.</p> <p>La posible inclusión de estas cláusulas no solo reforzará el compromiso de la AGE, sino que también fomentará una mayor sensibilización y acción en el sector privado.</p> <p>Para el desarrollo de esta medida se creará un grupo de trabajo AGE que incluya representación de las unidades de contratación.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Constitución del Grupo AGE: A los 6 meses de la publicación del Plan. Finalización: En los dos primeros años.
Órgano/s responsable/s.	Grupo de trabajo a constituir.
Indicador de ejecución.	– Elaboración del Informe (S/N).
Indicador de impacto.	– Inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación (S/N).
Observaciones.	El informe final será presentado ante la Comisión Técnica de Igualdad.

Objetivo 3	Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet y redes sociales
Medida y Descripción.	<p>3.1 Desarrollo del espacio web de «Igualdad de género en la AGE» en el portal FUNCIONA.</p> <p>Incluir, en el Portal FUNCIONA, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal de la AGE. Actualmente se tiene el «desarrollo web», falta definir estructura y contenidos.</p> <p>Para su puesta en práctica, se creará un Grupo de Trabajo AGE.</p> <p>Una vez que el portal esté operativo, se hará difusión por todos los Dptos Ministeriales y OO.AA, con la inclusión del enlace su intranet, así como en la sección de igualdad de DGFP.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Espacio web operativo al año desde la aprobación del Plan. Continua durante la vigencia del plan en la incorporación se contenidos.
Órgano/s responsable/s.	Diseño: DGFP y Grupo de Trabajo AGE. Difusión: Dptos Ministeriales/OOAA, DGFP y InMujeres.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Puesta en marcha en el Portal FUNCIONA del espacio web «Igualdad de género en la AGE». (S/N).</li> <li>– Enlace en la intranet de cada Dpto. Ministerial/OO.AA (S/N).</li> </ul>
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de visitas y consultas de la página.</li> <li>– Grado de satisfacción para determinar si la información es suficiente y eficaz.</li> </ul>
Observaciones.	Previo a la publicación, el «espacio web» será consultado en la comisión de igualdad.

Objetivo 3	Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet y redes sociales
Medida y Descripción.	<p>3.2 Estudio para la viabilidad del diseño y establecimiento de un «Índice de Igualdad» en la AGE.</p> <p>La implementación de un «Índice de Igualdad» en la AGE permitiría medir de manera objetiva los avances en la igualdad de género, facilitando un análisis cuantificable de las áreas que requieren atención. El índice contribuiría a la transparencia y la rendición de cuentas, al proporcionar un mecanismo visible para evaluar el cumplimiento de las políticas de igualdad.</p> <p>Se constituirá un grupo de trabajo encargado de analizar su viabilidad y, en caso favorable, diseñar su implementación.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inicio: Segundo año de vigencia del Plan.
Órgano/s responsable/s.	InMujeres, DGFP y Grupo de Trabajo AGE.
Indicador de ejecución.	– Realización del Estudio (S/N).
Observaciones.	Durante el estudio se informará de los trabajos a la Comisión Técnica de Igualdad.

Objetivo 3	Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet y redes sociales
Medida y Descripción.	<p>3.3 Revisión y desarrollo de las aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.</p> <p>Esta medida está diseñada para garantizar que las aplicaciones informáticas para la gestión del personal sean capaces de recoger y procesar información desagregada por sexo.</p> <p>Permitirá realizar análisis y estudios más precisos sobre la igualdad en el ámbito laboral, facilitando la toma de decisiones informadas para promover la equidad. Además, contribuirá a la elaboración de diagnósticos detallados y a la implementación de políticas de igualdad basadas en datos reales y actualizados.</p>
Fecha Prevista de Inicio.	Antes del primer año desde la aprobación del Plan. 6 meses para su ejecución.
Órgano/s responsable/s.	Cada Dpto. Ministerial. Agencia Estatal de Administración Digital.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de aplicaciones revisadas.</li> <li>– Número de aplicaciones desarrolladas/modificadas.</li> </ul>
Indicador de impacto.	
Observaciones.	

### 3.2 Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.

La sensibilización y la formación en igualdad son pilares fundamentales para el desarrollo del Plan, constituyéndose como pilares esenciales para implementar medidas que promuevan la igualdad y la equidad. Estas iniciativas no solo fomentan la toma de conciencia sobre la discriminación estructural que afecta a las mujeres, sino que también contribuyen a visibilizar y combatir las desigualdades existentes.

A pesar de los avances conseguidos durante el desarrollo del III Plan de Igualdad, resulta crucial mantener y reforzar las acciones de sensibilización y formación como herramientas transformadoras, para lograr la transversalidad de la igualdad en todas las áreas.

Consolidar el itinerario formativo en igualdad en la Administración General del Estado (AGE) permitirá estructurar y ampliar los esfuerzos orientados a garantizar que todo el personal disponga de una formación continua, ajustada a sus responsabilidades específicas. Este enfoque es clave para fomentar una cultura organizativa más inclusiva, reduciendo los sesgos presentes en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.

Además, es necesario llevar a cabo campañas de sensibilización y acciones formativas específicas para el personal que, en el desarrollo de sus competencias, deben integrar la perspectiva de género. Esta formación debe ser personalizada y ajustada a las necesidades de cada área de especialización.

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

Objetivo 4. Información y Sensibilización.

Medida:

4.1 Divulgación del IV Plan de Igualdad de Género en toda la AGE.

Objetivo 5. Fortalecer la formación en materia de Igualdad de género en todos los niveles de la AGE.

Medidas:

5.1 Incorporación e impartición de los cursos del itinerario formativo en igualdad en la AGE en los planes de formación.

5.2 Formación específica en igualdad para el personal encargado de la elaboración de los informes normativos de impacto de género.

5.3 Requerir formación o experiencia acreditada en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos de formación en igualdad en la AGE.

Objetivo 6. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación.

Medidas:

6.1 Elaboración/Revisión guías didácticas para el diseño de actividades formativas con enfoque de género.

6.2 Implantación de cuestionarios de evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género.

6.3 Diseño de un módulo sobre igualdad en los programas de los cursos «Formación de formadores».

#### FICHAS

Objetivo 4	Información y sensibilización
Medida y Descripción.	<p>4.1 Divulgación del IV Plan de Igualdad de Género en toda la AGE.</p> <p>Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de Igualdad en la AGE entre todo el personal de la AGE.</p> <p>Realizar campañas y jornadas de difusión del IV Plan de Igualdad de género de la AGE.</p> <p>La difusión se realizará mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Publicación del plan la intranet (obligatoria).</li> <li>– Desarrollar jornadas temáticas.</li> <li>– Crear videos, infografías y publicaciones en redes internas.</li> <li>– Utilizar cuentas oficiales en redes sociales.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata.
Órgano/s responsable/s.	Todo los Dptos. de la AGE.

Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número y tipo de acciones divulgativas realizadas por cada Dpto. Ministerial.</li> <li>– N.º Jornadas y N.º de personas asistentes (% H y M).</li> </ul>
Indicador de impacto.	– Nivel de conocimiento del IV Plan de Igualdad entre el personal de la AGE.
Observaciones.	El IV Plan de igualdad, además de estar accesible en el espacio web de «Igualdad de Género en la AGE» del portal Funciona, también deberá estar accesible, para el conocimiento público, tanto en la página de la DGFP como en apartado web «Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas».

Objetivo 5	Fortalecer la formación en materia de igualdad de género en todos los niveles de la AGE
Medida y Descripción.	<p>5.1 Incorporación e impartición de los cursos del itinerario formativo en igualdad en la AGE en los planes de formación.</p> <p>El diseño del itinerario formativo ha facilitado la definición de contenidos y criterios metodológicos en temas de igualdad, transversalidad de género y violencia de género, garantizando un enfoque homogéneo toda la AGE. Una vez consolidados los cursos y con la finalidad de lograr que todo el personal de la AGE tenga formación en materia de igualdad (nivel básico), es necesario seguir con las actuaciones formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A nivel AGE (DGFP).</li> <li>– A nivel Dptos Ministeriales, en función de sus capacidades y detección de necesidades, desarrollen gradual y progresivamente los cursos en sus programas formativos, con especial atención a las áreas de competencia de cada Ministerio.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Continúa desde la aprobación del plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP (Nivel AGE). Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones formativas realizadas por cada Dpto. Ministerial.</li> <li>– N.º cursos (básico, avanzado), N.º de personas solicitantes y asistentes (% H y M y grupo).</li> </ul>
Observaciones.	

Objetivo 5	Fortalecer la formación en materia de igualdad de género en todos los niveles de la AGE
Medida y Descripción.	<p>5.2 Formación específica en igualdad para el personal encargado la elaboración de los informes normativos de impacto de género.</p> <p>Dotar de formación especializada al personal de las diferentes áreas administrativas de cada Departamento en materia de elaboración de informes de impacto de género.</p> <p>Esta formación especializada deberá posibilitar la unificación de criterios de elaboración, indicadores e instrumentos técnicos de análisis, y ha de revertir tanto en la sensibilización del personal encargado de su elaboración como en la obtención progresiva de diagnósticos de impacto más ajustados a la realidad.</p> <p>El INAP y los Dptos. Ministeriales realizarán la difusión del curso entre el personal con funciones en la materia, fomentado activamente su participación.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Diseño curso: Durante el Primer año del Plan. A impartir antes de los dos años desde la publicación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	INAP. Diseño: INAP DGFP, InMujeres. Impartición: INAP y Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones y horas formativas impartidas por curso.</li> <li>– N.º de personas solicitantes y asistentes por Dpto. (% H y %M) frente n.º de personas potenciales.</li> </ul>
Indicador de impacto.	Incremento del personal de las distintas unidades de los departamentos con capacitación para elaborar informes de impacto de igualdad.
Observaciones.	

Objetivo 5	Fortalecer la formación en materia de igualdad de género en todos los niveles de la AGE
Medida y Descripción.	5.3 Requerir formación o experiencia acreditada en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos de formación en igualdad en la AGE.  Garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas en materia de igualdad impartidas en la AGE asegurando que el personal docente cuente con formación o experiencia acreditada en la materia antes de impartir enseñanza.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Continúa desde la aprobación del plan.
Órgano/s responsable/s.	Cada unidad que realice acciones formativas en igualdad.
Indicador de ejecución.	– Porcentaje del personal docente que dispone de formación básica en igualdad de género por cada curso sobre igualdad de género.
Indicador de impacto.	– Grado/Valoración de satisfacción de los participantes con el personal docente en los cursos sobre igualdad.
Observaciones.	

Objetivo 6	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación
Medida y Descripción	6.1 Elaboración/Revisión guías didácticas para el diseño de actividades formativas con enfoque de género  Estas guías de «buena praxis» se centrarán en dos aspectos esenciales, instrucciones dirigidas al personal docente y el diseño y difusión de materiales didácticos. Se hará hincapié en la necesidad de diseñar y difundir materiales didácticos que respeten el principio de no discriminación por razón de sexo. Los contenidos educativos deberán ser inclusivos y representativos, evitando estereotipos de género que puedan perpetuar desigualdades.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización)	A ejecutar durante 2026
Órgano/s responsable/s	InMujeres
Indicador de ejecución	– N.º de guías publicadas.
Indicador de impacto	– N.º y % de actividades formativas diseñadas utilizando las guías didácticas. – Comparación de la satisfacción de las actividades formativas con y sin guías didácticas.
Observaciones	Las guías estarán disponibles en el espacio web de «Igualdad de Género en la AGE»

Objetivo 6	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación
Medida y Descripción.	6.2 Implantación de cuestionarios de evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género.  Diseño o actualización, con perspectiva de género, de los cuestionarios de evaluación de la acción formación. Elaboración de un Checklist o cuestionario dirigido a las personas asistentes que permita comprobar que un curso formativo (o un evento relacionado) respete el principio de la igualdad de género, tanto en la manera de que se desarrolle, como en su contenido e imágenes (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista). Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género. El InMujeres elaborará un cuestionario «marco» que sirva de modelo para las encuestas de satisfacción de cualquier entidad de la AGE que desarrolle acciones formativas.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Diseño: 3 Meses para el diseño y adaptación del cuestionario. Continúa desde la aprobación del plan.
Órgano/s responsable/s.	Diseño cuestionario «Marco»: InMujeres. Implantación: Cada entidad promotora de cursos de formación.
Indicador de ejecución.	– Número de acciones formativas en las cuales se introduce el cuestionario con perspectiva de género con respecto al total de acciones formativas realizadas. – Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por parte del alumnado sobre el total, desagregados por sexo. – Tasa de respuesta en los cuestionarios, desagregados por sexo.

Indicador de impacto.	– Medición del grado en que las acciones formativas han mejorado cómo resultado de la incorporación de las materias de igualdad de género. (para efectuar la medición partirá del año base, en el que se realice la evaluación de la actividad formativa y establecer el porcentaje anual final sobre el año base).
Observaciones.	El «Cuestionario Marco» será consultado en la Comisión Técnica de Igualdad, y sus adaptaciones en las respectivas Comisiones de Igualdad.

Objetivo 6	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación
Medida y Descripción.	6.3 Diseño de un módulo sobre igualdad en los programas de los cursos «Formación de formadores».  Con el objetivo de fomentar y garantizar entornos de aprendizaje inclusivos, se integrará un módulo específico sobre igualdad en los cursos «Formación de formadores» que se impartan en la AGE. Este módulo permitirá sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la igualdad en la enseñanza, proporcionando conocimientos clave para su aplicación. Además, deberá incluir herramientas para detectar y corregir posibles sesgos de género en los procesos educativos.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	La elaboración se llevará a cabo con carácter inmediato, con el fin que estos contenidos se incluyan en el Plan formativo del año 2026.
Órgano/s responsable/s.	Diseño: INAP DGFP, InMujeres.
Indicador de ejecución.	– Diseño contenidos módulo (S/N). – Porcentaje de cursos de formación de formadores que incluyen contenido en materia de igualdad.
Indicador de impacto.	– Grado/Valoración de satisfacción de los participantes con el contenido de igualdad en el curso formación de formadores.
Observaciones.	El contenido del módulo será consultado en la CT de Igualdad. Deberá incluirse un apartado donde se indique la formación (nivel) en materia de igualdad del profesorado.

### 3.3 Eje 3: «Condiciones de trabajo y desarrollo personal».

Aunque, según el estado de situación, el acceso al empleo público, en términos generales, no presenta desequilibrios significativos en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dado que se rige por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, se hace necesario consolidar la igualdad plena en el desarrollo profesional. Para ello, es fundamental prevenir la discriminación por razón de sexo tanto en el acceso como en el desarrollo profesional, eliminando posibles sesgos u otras circunstancias que puedan generar desigualdad. Además, se persigue lograr un mayor equilibrio en la representación de mujeres y hombres en todos los niveles de la AGE.

En este contexto, resulta fundamental conocer la brecha salarial existente entre las empleadas y los empleados de la AGE. Disponer de esta información no solo actúa como un indicador clave de la posible presencia de desigualdades salariales, sino que también facilita la adopción de medidas concretas y adecuadas para abordar de manera efectiva los factores que puedan estar originando dicha brecha.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo personal
Objetivo 7. Captación del talento y desarrollo de carrera profesional. Medidas: 7.1 Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación. 7.2 Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos. 7.3 Garantizar la inclusión de contenidos y normativas sobre igualdad de género en los temarios de los procesos y cursos selectivos de oferta pública. 7.4 Estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de teletrabajo. 7.5 Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). 7.6 Fomentar la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.

Objetivo 8. Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medidas:

8.1 Estudio de la brecha salarial en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo. (Ajustada y No Ajustada).

8.2 Consolidar la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos.

Objetivo 9. Seguridad y Salud con perspectiva de género.

Medidas:

9.1 Seguimiento de la «Integración del Enfoque de Género» en la PRL.

9.2 Incorporar «la perspectiva de género en la PRL» como contenido en los cursos de prevención de riesgos laborales.

### FICHAS

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	7.1 Promover la Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación. Dar continuidad a la medida ya iniciada en el III Plan de Igualdad de la AGE y OO.PP., dando a conocer en universidades y centros de formación la oferta de Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales que tiene la AGE, con especial incidencia en aquellas áreas formativas relacionadas con los cuerpos donde existe infrarrepresentación.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata y continua durante la vigencia del plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP en colaboración Departamentos ministeriales y OO.PP.
Indicador de ejecución.	N.º de jornadas realizadas y lugar.
Indicador de impacto.	N.º y % de mujeres y hombres que se presentan a los procesos selectivos de los distintos cuerpos y escalas respecto al año anterior. N.º y % de mujeres que se incorporan a estos Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales.
Observaciones.	Esta medida debería contar con la colaboración de empleadas públicas como referente en los cuerpos/escalas con menor representación de las mujeres.

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	7.2 Consolidar la valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos. Poner en valor la formación del itinerario formativo de la igualdad de género en la AGE, con carácter transversal, en las convocatorias de concursos en la AGE. (o cursos con programa y duración equivalente). Dar continuidad y avanzar en la difusión de los principios de la igualdad de oportunidades, a través de la valoración con carácter transversal de los cursos de formación del itinerario formativo de igualdad en la AGE en los concursos. Mantener esta medida y medir su evolución en todos los concursos convocados, estará actuando para medir su implementación e interés en todos los empleados públicos, y, por tanto, contribuyendo a difundir su conocimiento y asumir su sensibilidad y compromiso. Para ello, la DGFP y los Dptos. Ministeriales, deberán analizar la concurrencia de estos cursos en los concursos.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata.
Órgano/s responsable/s.	DGFP y Departamentos ministeriales.
Indicador de ejecución.	– N.º y % de los concursos que incluyen esta valoración.
Indicador de impacto.	– Aumento anual del número de concursantes que acreditan dicha formación, diferenciación por sexos.
Observaciones.	Comprobar la puntuación de la valoración de los cursos del itinerario formativo en igualdad de la AGE (o cursos con programa y duración equivalente) en los concursos de traslados.

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	<p>7.3 Garantizar la inclusión de contenidos y normativas sobre igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos de oferta pública, asegurando su integración transversal en los temario y procesos.</p> <p>Garantizar que las nuevas promociones de personal público que se incorporan a la AGE posean un nivel mínimo de conocimientos en materia de igualdad de género, Comprobar e introducir en los temarios de los procesos selectivos (fase oposición y curso selectivo) de oferta pública contenidos y normativa de igualdad de género. De esta forma, deben revisarse e incluirse contenidos y normativa de igualdad de género en los temarios de todos los procesos y cursos selectivos convocados en el ámbito de la AGE, tanto de personal funcionario como laboral. Para ello, Función Pública deberá constatar al autorizar las bases de convocatorias de cada proceso selectivo que las mismas incluyen dichos contenidos. Es fundamental que la igualdad de género sea integrada de manera transversal en los contenidos de todos los temarios.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata. Incorporación: 1 año.
Órgano/s responsable/s.	DGFP/Departamentos ministeriales.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de convocatorias de procesos selectivos de personal funcionario que incluyen en su temario contenidos y normativa en materia de igualdad de género, desglosados por subgrupo de clasificación en relación con el total de las convocatorias.</li> <li>– Número de convocatorias de procesos selectivos de personal laboral que incluyen en su temario contenidos y normativa en materia de igualdad de género, desglosados por grupo profesional en relación con el total de las convocatorias.</li> </ul>
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evolución del porcentaje de convocatorias de procesos selectivos de personal funcionario que incluyen en su temario contenidos y normativa en materia de igualdad de género, desglosados por subgrupo de clasificación.</li> <li>– Evolución del porcentaje de convocatorias de procesos selectivos de personal laboral que incluyen en su temario contenidos y normativa en materia de igualdad de género, desglosados por grupo profesional.</li> </ul>
Observaciones.	

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	<p>7.4. Estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>El análisis de los datos (estudio) sobre el trabajo a distancia en la AGE permitirá identificar cómo influye en la perpetuación de los roles de género. En base a los resultados, se diseñarán medidas específicas para abordar y corregir cualquier desequilibrio identificado, promoviendo la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Cada departamento ministerial y organismo adscrito elaborará un informe sobre el personal que se acoge a esta modalidad de trabajo, desagregado por sexo, y remitirá los datos a la DGFP para el informe de la situación en la AGE.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Al año de la Publicación del Real Decreto de teletrabajo en la AGE.
Órgano/s responsable/s.	DGFP. Dptos Ministeriales.
Indicador de ejecución.	Publicación del estudio anual (S/N).
Indicador de impacto.	A determinar durante el desarrollo de la medida (Publicación del R.D. del Teletrabajo en la AGE).
Observaciones.	Esta medida tendrá como base los datos que sean facilitados en los boletines informativos sobre seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia (medida 19). El «estudio» será presentado en cada una de las Comisiones de Igualdad, y a nivel AGE, en la Comisión Técnica de Igualdad.

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	7.5 Fomentar la participación de las empleadas públicas en la formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Aumentar el número de mujeres en los cursos relacionados del ámbito STEM para reducir la segregación horizontal. Favorecer la inclusión como alumnas en las formaciones de la AGE relacionadas con los campos STEM.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata.
Órgano/s responsable/s.	Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	– Empleadas públicas que realizan formación STEM en acciones de formación AGE. (Número y porcentaje). – Horas formativas en materia STEM recibidas. (Número y porcentaje).
Indicador de impacto.	– Evolución del Porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM.
Observaciones.	La OCDE indica que las profesiones con mayor remuneración son las relacionadas con ciencias, matemáticas, ingenierías e informática y señala que en los países de la OCDE el 33 % de las personas que estudian carreras en el área STEM son mujeres.

Objetivo 7	Captación del talento y desarrollo de carrera profesional
Medida y Descripción.	7.6 Fomentar la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación. Incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de promoción interna donde exista una infrarrepresentación. La medida busca reducir la infrarrepresentación de determinados colectivos, especialmente mujeres, en Grupos, Cuerpos o Escalas de la AGE con baja presencia. Para ello, con los datos desagregados por sexo, se fomentará la promoción interna mediante acciones informativas, formativas y de acompañamiento. Se impulsarán medidas de conciliación que faciliten la participación.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata.
Órgano/s responsable/s.	DGFP. Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	Porcentaje de personal del colectivo infrarrepresentado inscrito en los procesos de promoción interna.
Indicador de impacto.	– Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna en cada uno de los Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales infrarrepresentados.
Observaciones.	

Objetivo 8	Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
Medida y Descripción.	8.1 Estudio de la brecha salarial en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (Ajustada y No Ajustada). Realización de un estudio completo (personal funcionario y laboral) en la AGE, sobre la situación actual de la brecha salarial (ajusta y no ajustada) en la AGE. Se diseñará una metodología para realizar el análisis de la brecha salarial, que será negociada en la Comisión Técnica de Igualdad. Esta metodología se basará en un análisis detallado de las metodologías empleadas por el INE y Eurostat y tomando como referencia lo establecido en el RD 902/2020, con el fin de adaptarla a las singularidades de la AGE. El informe resultante (nivel AGE), previa presentación en la Comisión Técnica de Igualdad se remitirá a los órganos competentes para su consideración, y determinación, en su caso, de medidas para corregir los factores que inciden en las diferencias salariales por razón de sexo (auditoría salarial). Cada Dpto. Ministerial elaborará su informe y será presentado en su Comisión de Igualdad.

Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata. Fase: Diseño de la Metodología (4 meses desde la publicación del Plan). Fase: Recopilación Datos (3 meses). Fase: Informe (3 meses).
Órgano/s responsable/s.	Diseño Metodología: DGFP/InMujeres. Informe: DGFP (nivel AGE) y Dptos. Ministeriales (ámbito propio).
Indicador de ejecución.	N.º de Informes presentados.
Indicador de impacto.	– Número y tipo de acción implantada para corregir las situaciones identificadas.
Observaciones.	Se propone que este estudio sea el punto de partida tanto para este IV Plan de Igualdad como medida de futuros planes. La metodología establecida se empleará en los sucesivos, para el análisis de brecha en la de la AGE, de manera que los datos puedan ser extrapolables y comparables. Se realiza anualmente un boletín informativo con las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor.

<b>Objetivo 8</b>	<b>Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres</b>
Medida y Descripción.	8.2 Garantizar la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos.  Esta medida viene a consolidar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos pre-directivos y directivos ya existen en la AGE. En relación con el desarrollo del objetivo 19, con carácter anual, se proporcionará información actualizada sobre los niveles directivos y pre-directivos en cada Dptos Ministerial para comprobar su evolución, para que, en caso necesario, tomar las acciones correctoras.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata (Periodicidad anual).
Órgano/s responsable/s.	Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	– Boletín informativo (S/N) por cada Dptos Ministerial.
Indicador de impacto.	– Evolución del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de niveles 28,29 y 30, desde el comienzo del Plan de igualdad por años y realizando el análisis por cada Departamento para conseguir conocer el dato global en la AGE.
Observaciones.	Se deberá identificar a los «Otros Directivos» en la Administración General del Estado (AGE) que no correspondan a los niveles 28, 29 y 30, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

<b>Objetivo 9</b>	<b>Seguridad y Salud con perspectiva de género</b>
Medida y Descripción.	9.1 Seguimiento de la «Integración del Enfoque de Género» en la PRL.  Se establecerá un mecanismo de seguimiento anual de la Comisión Técnica de PRL para conocer los avances y resultados alcanzados en la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo, en el marco del Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, especialmente en: – Evaluación de riesgos y medidas preventivas: Metodologías con enfoque de género que permitan adaptar las medidas preventivas a las necesidades específicas de hombres y mujeres. – Vigilancia de la salud: Aplicación de nuevos protocolos los protocolos médicos consideren las diferencias de género en el diagnóstico y tratamiento preventivo. – Accidentes y enfermedades profesionales: Analizar los accidentes y enfermedades laborales desglosados por género, con el fin de identificar áreas de mejora en la prevención y en la respuesta ante incidentes. El seguimiento de estos avances permitirá incorporar y adaptar los cambios necesarios en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGRPL) de la AGE y sus procedimientos.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Primer año. (periodicidad anual).
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicador de ejecución.	Información anual en la Comisión Técnica de PRL (S/N).

Indicador de impacto.	Modificación del SGPRL.
Observaciones.	Se incluirá información sobre esta medida en el Informe de seguimiento anual de este Plan. La CT de Igualdad podrá solicitar información sobre esta medida a la CT de PRL.

Objetivo 9	Seguridad y Salud con perspectiva de género
Medida y Descripción.	<p>9.2 Incorporar «la perspectiva de género en la PRL» como contenido en los cursos de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Hasta que entre en vigor la medida «la modificación de los contenidos formativos del Reglamento de los Servicios de Prevención (anexos IV, V y VI) para la incorporación de la ESSST 2023-20207», los cursos de nivel básico e intermedio en PRL, así como aquellos sobre riesgos específicos con una duración superior a 15 horas, que se impartan en la AGE, deberán incluir entre sus contenidos una sesión dedicada a la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Con esta incorporación se busca concienciar y proporcionar conocimientos que permitan integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, abarcando más allá de los riesgos asociados a la gestación y la lactancia. Se pretende ofrecer herramientas y pautas metodológicas para aplicar este enfoque en la identificación, evaluación y gestión de los riesgos laborales, garantizando una prevención más eficaz a la persona.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	En el primer año.
Órgano/s responsable/s.	Las Unidades que realicen curso de PRL (Dptos. Ministeriales y Organismos).
Indicador de ejecución.	– Numero y % cursos de PRL en la AGE que incluyen la perspectiva de género en sus contenidos.
Indicador de impacto.	– % de personas formadas en PRL que reconocen haber adquirido conocimientos sobre los riesgos laborales diferenciados por razón de género.».
Observaciones.	

### 3.4 Eje 4: «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar».

Aunque en los últimos años se ha avanzado notablemente impulsar medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aún es necesario seguir desarrollando medidas. Avanzar en la corresponsabilidad, desde la sensibilización y educación, es fundamental para equilibrar las responsabilidades entre mujeres y hombres, eliminar roles y estereotipos tradicionales y reducir brechas de género.

Uno de los desafíos persistentes en la sociedad es la desigualdad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de menores y mayores. El 75% de los permisos no retribuidos en la AGE corresponde a mujeres. Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de estas responsabilidades, lo que limita su tiempo y afecta a su trayectoria profesional, salario y bienestar en el ámbito laboral.

Es fundamental seguir avanzando en corresponsabilidad y en el desarrollo de medidas de conciliación para lograr una igualdad real y efectiva.

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

Objetivo 10. Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas:

10.1 Potenciar el conocimiento de las medidas aprobadas en la AGE en materia de conciliación.

10.2 Conocimiento y análisis del uso de los permisos de conciliación.

10.3 Conocimiento de la percepción del personal de la AGE sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Objetivo 11. Avanzar en medidas de conciliación.

Medidas:

11.1 Mejorar la conciliación a través de la inclusión en la modalidad de jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, al personal de la AGE que tengan a su cargo personas mayores dependientes.

11.2 Mejorar la conciliación a través de la inclusión de la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.

11.3 Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.

11.4 Modificación de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).

Objetivo 12. Promover la corresponsabilidad.

Medida:

12.1 Campañas para promover la corresponsabilidad en la utilización de los derechos de conciliación entre el personal de la AGE.

### FICHAS

Objetivo 10	Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida y Descripción.	10.1 Potenciar el conocimiento de las medidas aprobadas en la AGE en materia de conciliación.  En los últimos años se han desarrollado nuevas medidas que favorecen conciliación, como consecuencia de los compromisos a nivel europeo. Se hace necesario recopilar las medidas previstas para mayor claridad, con el objetivo de puedan ser conocidas y solicitadas por el personal de la AGE. Esta medida tiene un doble objetivo: – Actualización de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE. – Difusión para su conocimiento entre el personal de la AGE.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Publicación a los cuatro meses tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	Actualización: DGFP. Difusión: DGFP y Dptos. Ministeriales y OOAA.
Indicadores de ejecución.	– Elaboración de la Guía (S/N). – Publicación de la Guía en el espacio web de «Igualdad de Género en la AGE» del Portal Funciona. – Publicación en todas las intranets de todos Dptos. Ministeriales y organismos públicos del enlace a la Guía publicada en el espacio de igualdad del Portal Funciona (S/N y %).
Indicador de impacto.	– Número de visitas/descargas del documento en el espacio web de «Igualdad de Género en la AGE» del Portal Funciona (evolución).
Observaciones.	Se deberá incluir su difusión en las actividades formativas y de sensibilización que se lleven a cabo en los departamentos ministeriales y organismos autónomos en materia de igualdad. Se contemplará la posibilidad de impresión de la Guía y la elaboración de unas FAQs para aclarar los procesos relacionados con los permisos de conciliación, explicar términos legales o brindar información clara y accesible sobre los derechos y procedimientos disponibles.

Objetivo 10	Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida y Descripción.	10.2 Conocimiento y análisis del uso de los permisos de conciliación.  Realizar un informe anual en el que, en base a los datos sobre el empleo de los permisos de conciliación disfrutados durante en el año, analice e identifique las diferencias en el uso de estas medidas entre hombres y mujeres y sus posibles causas, con el fin de determinar propuestas de mejora.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	En un plazo de un año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.

Indicadores de ejecución.	Publicación de los informes anuales (S/N).
Observaciones.	Esta medida se basará en los datos proporcionados a través de los boletines informativos sobre los permisos y licencias para la conciliación de la vida familiar y personal (Objetivo 18).

Objetivo 10	Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida y Descripción.	<p>10.3 Conocimiento de la percepción del personal de la AGE sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.</p> <p>Conocer la situación y necesidades del personal de la AGE en relación con la conciliación. En la encuesta, se facilitará un apartado para que el personal pueda incluir qué medidas considera que aún no se han puesto en marcha y serían necesarias o mejoras en las existentes.</p> <p>Esta medida se compone de tres fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diseñar la encuesta para recabar información del personal de la AGE sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes.</li> <li>– Envío y remisión de la encuesta a través de los Dptos.</li> <li>– Valoración resultados y publicación.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	<p>Inicio: Durante 2026.</p> <p>Diseño de la encuesta: 2 meses.</p> <p>Envío y difusión: 1 mes.</p> <p>Publicación resultados: 2 meses.</p>
Órgano/s responsable/s.	<p>Diseño encuesta: DGFP/Instituto de las Mujeres.</p> <p>Difusión: Dptos. ministeriales.</p> <p>Valoración resultados y publicación: DGFP/Instituto de las Mujeres.</p>
Indicadores de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración de la encuesta (S/N).</li> <li>– % de participación, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo.</li> <li>– Publicación de los resultados obtenidos (S/N).</li> </ul>
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % de participación en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y hombres que responden a la encuesta sobre el total del personal de cada sexo.</li> <li>– Número de medidas que son incorporadas a la organización en cuanto a la modificación o incorporación de nuevas medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>
Observaciones.	<p>El diseño de la encuesta será negociado en la Comisión Técnica de Igualdad.</p> <p>Se informará de los resultados de esta medida en la Comisión Técnica de Igualdad para su conocimiento y, en su caso, para la formulación de propuestas que permitan mejorar las medidas de conciliación.</p>

Objetivo 11	Avanzar en las medidas de conciliación
Medida y Descripción.	<p>11.1 Incluir en la modalidad de jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, al personal de la AGE que tengan a su cargo personas mayores dependientes.</p> <p>Modificar la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019 para introducir que las empleadas y empleados públicos que tengan personas mayores dependientes a su cargo puedan acogerse a la jornada intensiva de verano desde el 1 de junio al 30 de septiembre, para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Actualmente, esta preferencia está recogida solamente para el personal de la AGE con menores de 12 años a cargo y para el personal que tengan a su cargo personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, siempre que convivan con la persona solicitante y dependan de este.</p> <p>Dada la elevada media de edad de la plantilla al servicio de la AGE y el porcentaje cada vez mayor de personas que deben cuidar a mayores y dependientes, es necesaria su extensión al personal de la AGE con familiares dependientes a cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se evaluará la viabilidad de conceder dicha licencia de manera provisional, a partir del registro de solicitud del reconocimiento de la situación de dependencia.</li> </ul>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	En un plazo máximo de dos años tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.

Indicadores de ejecución.	– Publicación de la actualización de la resolución (S/N).
Indicador de impacto.	– N.º de personas que solicitan esta licencia.
Observaciones.	Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos de la AGE en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos. Se debe incluir esta medida en los ámbitos de la AGE donde la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019 no se aplica.

Objetivo 11	Avanzar en las medidas de conciliación
Medida y Descripción.	<p>11.2 Mejorar la conciliación a través de la inclusión de la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.</p> <p>Modificar la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019 para introducir la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares al personal de la AGE con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Actualmente, esta preferencia está recogida solamente para el personal de la AGE con menores de 12 años a cargo.</p> <p>Dada la elevada media de edad de la plantilla al servicio de la Administración General del Estado y el porcentaje cada vez mayor de personas que deben cuidar a mayores y dependientes, es necesaria su extensión al personal de la AGE con familiares dependientes a cargo.</p> <p>Se evaluará la viabilidad de conceder dicha licencia de manera provisional, a partir del registro de solicitud del reconocimiento de la situación de dependencia.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Publicación de la modificación de la resolución en un plazo máximo de dos años tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicadores de ejecución.	Publicación de la actualización de la resolución (S/N).
Indicador de impacto.	N.º de personas que solicitan esta licencia.
Observaciones.	Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos de la AGE en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos. Se debe incluir esta medida en los ámbitos de la AGE donde la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019 no se aplica.

Objetivo 11	Avanzar en las medidas de conciliación
Medida y Descripción.	<p>11.3 Incluir en el baremo de las convocatorias de concursos de provisión de puestos la cláusula que garantice la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.</p> <p>La Ley establece que el cónyuge o pareja de hecho de la empleada o del empleado público, y que, debido a un destino en el extranjero, trasladen su residencia a otro país, tendrá preferencia, en el caso de concurrencia con otros aspirantes y siempre que exista igualdad de méritos para la cobertura de puestos de trabajo ya existentes en el exterior.</p> <p>«... El cónyuge o pareja de hecho del personal funcionario o laboral al servicio de la Administración General del Estado o de sus organismos dependientes que con motivo del destino de estos últimos en el exterior traslade su residencia al extranjero y tenga la condición de funcionario o personal laboral de la Administración General del Estado o sus organismos y entidades públicas dependientes, tendrá preferencia, en el caso de concurrencia con otros aspirantes y siempre que exista igualdad de méritos entre ellos, para la cobertura de puestos de trabajo ya existentes en la Administración General del Estado y sus organismos dependientes en el exterior. En el caso de puestos de trabajo cubiertos mediante contrato laboral, la duración de este contrato quedará supeditada a la permanencia del cónyuge o pareja de hecho en su destino en el exterior» (art 60.2 Ley 2/2014).</p> <p>Se considera la necesidad de impartir instrucciones a toda la AGE recordando la necesidad de aplicar la normativa y los criterios de aplicación.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP y Dptos. Ministeriales.

Indicadores de ejecución.	Elaboración de instrucciones para asegurar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014 en los concursos de provisión de puestos (S/N).
Indicador de impacto.	N.º y % de convocatorias de concursos de traslado en las que se ha garantizado la aplicación efectiva del artículo 60.2. (Ley 2/2014).
Observaciones.	La importancia de garantizar la aplicación del mencionado artículo está orientada a posibilitar y/o facilitar la inserción laboral local de los miembros de las familias de las empleadas y empleados públicos con destino en el Servicio Exterior de España.

Objetivo 11	Avanzar en las medidas de conciliación
Medida y Descripción.	11.4 Estudio para la reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).  Estudiar la modificación sobre la reserva de puestos y la antigüedad cuando el cónyuge del personal funcionario en el exterior solicita el regreso al servicio activo y así equipararla a la excedencia solicitada para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años. Impulsar que estas excedencias se equiparen a las de cuidado de hijas e hijos a todos los efectos y, en particular, a los de reserva de puesto, reconocimiento de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Es fundamental para la corresponsabilidad que los cónyuges puedan regresar a su puesto de trabajo en la AGE al finalizar el destino fuera de España.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inicio: junio 2026.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicadores de ejecución.	– Publicación de la reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (S/N).
Indicador de impacto.	– Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad... y varias características de las personas solicitantes.
Observaciones.	Al ser las mujeres las que solicitan en mayor número las excedencias por agrupación familiar, esta medida puede contribuir a disminuir la brecha salarial y el techo de cristal, así como a potenciar la corresponsabilidad.

Objetivo 12	Promover la corresponsabilidad
Medida y Descripción.	12.1 Promover la corresponsabilidad en la utilización de los derechos de conciliación entre el personal de la AGE.  Realización de campañas de sensibilización y visibilidad dirigidas a concienciar sobre la importancia del cuidado compartido de menores, personas mayores, con discapacidad o dependientes. Las campañas deberán poner especial énfasis en orientar estas acciones hacia los hombres, para fomentar su implicación activa y promover la corresponsabilidad en estas responsabilidades.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Inmediata. Continuada durante la vigencia del Plan.
Órgano/s responsable/s.	Coordinación: Ministerio de Igualdad/Instituto de las Mujeres/DGFP. Ejecución: Dptos. Ministeriales y organismos adscritos.
Indicadores de ejecución.	– Número y formato de las campañas realizadas por cada entidad.
Indicador de impacto.	– Aumento del % de hombres que solicitan permisos de conciliación, diferenciando entre retribuidos y no retribuidos. (con relación al año anterior a la campaña).
Observaciones.	Previamente al desarrollo de cada campaña, se informará a la OO. SS en el correspondiente ámbito (Comisión Técnica de Igualdad campaña nivel AGE, Comisión de Igualdad a nivel campaña a nivel Dpto Ministerial).

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

La violencia contra las mujeres es una de las formas más graves de discriminación de género que persisten en nuestra sociedad. La violencia de género, en cualquiera de sus formas, es una manifestación directa de la desigualdad entre hombres y mujeres,

que perpetúa estereotipos y roles tradicionales que someten a las mujeres y restringen sus derechos.

La necesidad de centrar los esfuerzos en la prevención, detección y erradicación de la violencia contra las mujeres, garantizando que las víctimas reciban la atención, protección y reparación necesarias es vital para la protección de las mujeres de cualquier forma de violencia.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado en 2017 por el Congreso y el Senado, establece la hoja de ruta para las políticas públicas en esta área, haciendo hincapié en la ruptura del silencio a través de la sensibilización social y la prevención de la violencia. Además, promueve la formación de los diferentes agentes implicados para asegurar una respuesta institucional adecuada.

En febrero de 2025, el Congreso ha renovado el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ampliando el número y alcance de las medidas que lo conforman. Entre ellas, se incluyen acciones vinculadas al Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) y al protocolo de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género. Asimismo, continúa impulsando la formación especializada de los distintos agentes intervinientes, con el objetivo de garantizar una respuesta institucional eficaz y coordinada.

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

#### Eje 5. Violencia contra las mujeres

Objetivo 13. Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Medidas:

- 13.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado.
- 13.2 Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE.
- 13.3 Impulsar los «Puntos violetas» en la AGE.
- 13.4 Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.

Objetivo 14. Garantizar la implantación efectiva del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.

Medidas:

- 14.1 Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.
- 14.2 Acciones de sensibilización dirigida a los puestos con personal a cargo sobre el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- 14.3 Fortalecimiento de las actuaciones de la Asesoría Confidencial.

Objetivo 15. Difusión, implementación y seguimiento del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- 15.1 Difusión entre el personal al servicio de la AGE del Pacto de Estado sus medidas, y el papel de la AGE, sus empleados y la ciudadanía en su implementación y seguimiento.

Objetivo 16. Mejorar la protección a las empleadas públicas víctimas de Violencia de Género.

- 16.1 Ampliación de la reserva del puesto de trabajo de 6 a 12 meses para las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

#### FICHAS

Objetivo 13	Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres
Medida y Descripción.	<p>13.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado.</p> <p>Se propone el diseño de un apartado web específico «Violencia de género» en el «Espacio de Igualdad en la AGE» donde se incluya la información y herramientas disponibles para abordar esta problemática desde la prevención y sensibilización a la protección y atención integral.</p> <p>Este espacio será accesible para todo el personal de la AGE, proporcionando datos, directrices y recursos educativos. El contenido de este apartado estará coordinado por la Delegación del Gobierno de Violencia de Género.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Espacio Web operativo al año desde la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y DGFP.

Indicador de ejecución.	Inclusión en el Espacio Igualdad de género (Portal FUNCIONA) (SI/NO). N.º de accesos a este apartado.
Indicador de impacto.	% de personal (H/M) que manifiestan un mayor conocimiento las diferentes formas de violencia de género y las herramientas para su abordaje. – Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la sección violencia contra las mujeres en el «Espacio de Igualdad de género» del portal Funciona.
Observaciones.	

Objetivo 13	Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres
Medida y Descripción.	13.2 Difusión del Procedimiento de Movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE.  Difundir el Procedimiento y el Acuerdo relativo sobre la movilidad para empleadas víctimas de violencia de género de la AGE. En espacio web de «Igualdad de Género en la AGE», se habilitará un apartado específico, para su visualización con elaboración de contenidos para su difusión (Resolución, Dípticos, FAQs, etc..).
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Espacio Web operativo al año desde la aprobación del Plan. Desarrollo continuo durante el Plan en la incorporación y actualización de contenido.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicador de ejecución.	– Elaboración de contenidos del apartado WEB (S/N).
Indicador de impacto.	– Número de empleadas públicas que conocen el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.
Observaciones.	Esta acción se complementa con su inclusión en las actividades formativas del Eje II. Se incluirá para su difusión el «Procedimiento y Acuerdo sobre la movilidad para empleadas víctimas de violencia de género», conforme al art. 82 del TREBEP y art.40 de la LOGILS,

Objetivo 13	Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres
Medida y Descripción.	13.3 Impulsar los «Puntos violetas» en la AGE.  Los Puntos Violeta son una herramienta diseñada por la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y concebida para promover la información sobre cómo actuar ante un caso de violencia machista, especialmente, desde establecimientos, entidades, empresas y organismos públicos, con el objetivo de implicar a toda la sociedad y acercar los recursos de atención y ayuda a las víctimas a través de su entorno. La DGVG no es competente para prestar los servicios de atención a víctimas de violencia contra las mujeres, su papel se centra en: – Promover la difusión de los Puntos Violeta por el territorio; – Tener un registro de los Puntos Violeta instalados en la AGE (Subdelegaciones, oficinas del SEPE, Oficinas Seguridad Social, o que surgen fruto de algún convenio con la DGVG (ej. Farmacias). – Poner a disposición de la ciudadanía y de ayuntamientos, entidades y organismos, el material para facilitar la puesta en marcha de los Puntos Violeta. Para instalar un Punto Violeta en la AGE es necesario, poner en conocimiento a la DGVG del interés en dicha instalación por parte del organismo, y recibir el justificante de que ese punto ha sido correctamente registrado. Desde la DGVG se facilitará apoyo en lo que respecta a la formación del personal de la AGE, así como la coordinación en otros aspectos que sean necesarios para un adecuado y homogéneo funcionamiento de los Puntos Violeta instalados en la AGE.
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Segundo semestre 2025.
Órgano/s responsable/s.	DGVG, DGFP.
Indicador de ejecución.	Número de empleados/as públicos formados para ser Puntos Violeta en la AGE. Número de acciones de información, coordinación y seguimiento para la implementación de puntos violeta en la AGE.

Indicador de impacto.	Número de Puntos Violeta en la AGE registrados en la DGVG.
Observaciones.	La documentación y herramientas necesarias, incluida la «Guía Punto Violeta para actuar frente a la Violencia Machista» y materiales para descargar (carteles, folletos...) estarán disponibles en la sección Violencia contra las mujeres del espacio web de «Igualdad de Género en la AGE».

Objetivo 13	Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres
Medida y Descripción.	<p>13.4 Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.</p> <p>Establecer pautas de actuación por parte de la Administración española en el exterior (Representaciones Permanentes, Embajadas, Consejerías sectoriales, Oficinas Económicas y Comerciales, Oficinas Consulares, etc.) ante las diferentes formas de violencia contra la mujer (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas y mujeres parte del personal de la Administración en el exterior, incluyendo aquellas que realicen estudios o prácticas no remuneradas, para promover el mantenimiento o adaptación de su trabajo a la situación de violencia.</p> <p>Se elaborará un Protocolo/Guía que aborde las pautas de actuación ante estas situaciones de violencia, que se adaptará de forma específica por cada Unidad en el exterior teniendo en cuenta el marco de la legislación nacional del país en que se encuentre la mujer afectada y de las particularidades en cada caso en materia de recursos humanos de la Administración española en el exterior. Para ello se garantizará la información y el ejercicio de sus derechos.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Al año tras la aprobación del Plan (6 meses para su finalización).
Órgano/s responsable/s.	Dptos. Ministeriales con persona en el exterior. DGVG.
Indicador de ejecución.	– Elaboración del Protocolo/Guía) (SI/NO).
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evolución del % de mujeres en la administración exterior que sufren violencia y tipo de violencia sufrida con respecto a la AGE.</li> <li>– Grado de conocimiento sobre la existencia de la guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer que afecten al personal de la Administración española en el exterior.</li> </ul>
Observaciones.	

Objetivo 14	Garantizar la implantación efectiva del Protocolo en toda la AGE
Medida y Descripción.	<p>14.1 Difusión del Protocolo actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.</p> <p>Informar y sensibilizar al personal de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado.</p> <p>El protocolo deberá estar publicado en la intranet de cada Dpto. Ministerial y OOAA para garantizar su accesibilidad y conocimiento por todo el personal, así como el listado de «asesoría confidencial» (o referencia para su consulta).</p> <p>La DGFP y cada Dpto. Ministerial y OOAA, realizará, al menos, una sesión divulgativa al año, en horario laboral, fomentado la asistencia.</p> <p>De forma opcional, la divulgación podrá complementarse mediante el uso de dípticos informativos, envíos de mailing, contenidos audiovisuales, redes sociales y la inclusión de una referencia al protocolo en el manual de acogida, entre otros recursos.</p>
Fecha Prevista de Inicio.	1.ª Sesión divulgativa. Durante el primer semestre.
Órgano/s responsable/s.	DGFP y Dptos. Ministeriales y OO. AA.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Existencia del Protocolo en la Intranet (S/N) en todos los Dptos. Ministeriales.</li> <li>– Número de acciones informativas realizadas.</li> <li>– N.º y % de personas asistentes.</li> </ul>
Indicador de impacto.	– % de personas que conocen el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón.
Observaciones.	Se puede incluir en esta actuación la difusión de los 3 protocolos de actuación existentes en la AGE (agresiones a terceros, acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo).

Objetivo 14	Garantizar la implantación efectiva del Protocolo en toda la AGE
Medida y Descripción.	<p>14.2 Acciones de sensibilización dirigida a los puestos con personal a cargo sobre el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.</p> <p>Garantizar que los responsables de equipos y áreas con personal a su cargo tengan conocimiento del Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, para que puedan actuar de manera efectiva, informada y sensible ante cualquier situación relacionada con el acoso en el ámbito laboral. Se diseñará «píldoras formativas breves», que aborden aspectos clave del protocolo respecto a sus responsabilidades (Nivel 30 y 29).</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Durante primer año tras la publicación del Plan (continua).
Órgano/s responsable/s.	Cada Dpto. Ministerial /OO.AA.
Indicador de ejecución.	– N.º de sesiones y N.º de horas formativas en materia de igualdad para personal específico y Número de responsables de equipos formados (frente al total de niveles 29 y 30).
Observaciones.	

Objetivo 14	Garantizar la implantación efectiva del Protocolo en toda la AGE
Medida y Descripción.	<p>14.3 Fortalecimiento de las actuaciones de la Asesoría Confidencial.</p> <p>Con el objetivo de fortalecer la calidad y efectividad de las actuaciones en el área de Asesoría Confidencial, se propone mejorar la formación continua mediante la implementación de cursos prácticos especializados dirigidos a las personas que están designadas como asesores confidenciales. Estos cursos estarán diseñados para actualizar y ampliar sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Además, se desarrollará una Guía/Manual «de Instrucciones para la Asesoría Confidencial» de actuación detallada, que ofrecerá un conjunto de directrices, materiales, herramientas y procedimientos estandarizados para el desarrollo de sus funciones, principalmente para el proceso de investigación y la redacción del informe final. Esta guía servirá también como herramienta de consulta, asegurando que los asesores cuenten con un marco claro de actuación en todo momento.</p> <p>Por último, se establecerá un proceso de revisión periódica de los contenidos del curso de asesoría confidencial, con el fin de mantenerlos actualizados y alineados con las mejores prácticas y las normativas vigentes. Esta revisión permitirá ajustar los contenidos a las nuevas necesidades del servicio, así como incorporar retroalimentación proveniente de los propios asesores sobre la utilidad y aplicabilidad de los materiales y temas tratados en los cursos.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	A iniciar durante el primer año tras la publicación del Plan y progresivamente.
Órgano/s responsable/s.	DGFP y InMujeres.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Realización de la guía (S/N).</li> <li>– Número de cursos realizados.</li> <li>– Modificación del contenido del Curso de Asesoría Confidencial.</li> </ul>
Indicador de impacto.	– Valoración satisfacción del curso.
Observaciones.	Conforme se desarrolle la medida, se podría contemplar la posibilidad de crear una red de asesores confidenciales para fomentar la mejora continua y el intercambio de experiencias.

Objetivo 15	Difusión, implementación y seguimiento del Pacto de Estado contra la violencia de género
Medida y Descripción.	<p>15.1 Difusión entre el personal al servicio de la AGE del Pacto de Estado, implementación de sus medidas, y seguimiento oportuno de su implementación por parte de los departamentos ministeriales competentes.</p> <p>Informar y sensibilizar al personal de la AGE sobre la existencia del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y especialmente las medidas en las que la AGE tiene un papel relevante, de cara al conocimiento de sus empleados, para fomentar el conocimiento de la ciudadanía. Las unidades de igualdad de los Dpto. Ministerial y OOAA, fomentarán la realización de actividades informativas y de divulgación entre otros recursos. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género se incluirá en las secciones de Igualdad de la intranet y en el espacio web de «Igualdad de Género en la AGE» del portal Funciona.</p> <p>Para la implementación de las medidas del Pacto de Estado que requieran de la colaboración, participación y coordinación entre diferentes DDMM., las Unidades de Igualdad enviarán a la DGVG las medidas implementadas por sus DDMM periódicamente para el seguimiento del Pacto de Estado.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	Durante el tercer trimestre.
Órgano/s responsable/s.	DGVG y Dptos. Ministeriales y OO. AA y sus unidades de igualdad. DGFP.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inclusión del Pacto de Estado en la sección de igualdad del portal Funciona (S/N).</li> <li>– Número de acciones divulgativas realizadas.</li> <li>– Número total de medidas del Pacto implementadas por DDMM (en función del número de medidas asignadas a cada Dpto.).</li> <li>– Cantidad y partida específica en los PGE para la implementación de las medidas del Pacto de Estado en los diferentes DDMM.</li> </ul>
Indicador de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % de personas que conocen el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.</li> <li>– Número y tipo de acciones de seguimiento de las medidas del Pacto realizadas.</li> </ul>
Observaciones.	Se asegurará que la previsión presupuestaria (actualmente de 100 millones) del Pacto de Estado contra la violencia de género para los diferentes DDMM se implementa, y va acompañada del oportuno seguimiento de ejecución e impacto de forma que haya una adecuada trazabilidad para que dichos fondos se ejecuten en relación con las medidas concretas del Pacto para las que se hayan previsto.

Objetivo 16	Mejorar la protección a las empleadas públicas víctimas de Violencia de Género
Medida y Descripción.	<p>16.1 Ampliación de la reserva del puesto de trabajo de 6 a 12 meses en las excedencias para las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia.</p> <p>Esta medida tiene como objetivo brindar un mayor período de apoyo a las empleadas públicas víctimas de violencia de género o violencia sexual para su recuperación. Esta ampliación garantizaría tiempo suficiente para abordar su situación personal y jurídica, permitiendo también el acceso a permisos retribuidos y medidas de adaptación laboral según sea necesario.</p> <p>Para llevar a cabo esta medida, se requiere una reforma normativa del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Se propondría modificar artículo 89 del TREBEP, fijando el plazo inicial de reserva de puesto a 12 meses para ajustar la duración de la reserva en las excedencias por violencia de género o violencia sexual, asegurando el respaldo adecuado a las víctimas durante su proceso de recuperación. De igual manera se procedería a realizar la modificación en el artículo 40.5 del ET con la incorporación expresa de la violencia sexual entre las causas que dan lugar a dicha reserva.</p>
Fecha Prevista (Inicio/Finalización).	A los dos años desde la publicación del Plan.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicador de ejecución.	Publicación de las modificaciones normativas.
Indicador de impacto.	
Observaciones.	

**Eje 6. Conocimiento de la Igualdad en la AGE.**

La obtención homogénea y periódica de datos de igualdad en la AGE es una herramienta indispensable para garantizar y avanzar tanto en la efectividad de los planes de igualdad como en el conocimiento real del estado de situación.

Un sistema de datos actualizado periódicamente dota al plan de igualdad de la agilidad necesaria para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Los datos permiten evaluar el impacto de las medidas en tiempo real, identificar áreas de mejora y corregir desvíos de manera proactiva. Un plan que evoluciona a medida que lo hacen las necesidades de la organización y su entorno.

La obtención de datos desagregados por género y estandarizados entre los diferentes ministerios y organismos es esencial para avanzar en identificar las desigualdades y barreras estructurales que persisten en la AGE.

La armonización de los datos entre ministerios también garantiza que las acciones estén alineadas y coordinadas, lo que evita duplicidades y maximiza los recursos disponibles.

Estableciendo una periodicidad en la recopilación de datos permite una evaluación continua de su impacto. Esto facilita identificar qué acciones están funcionando, cuáles necesitan ajustes y qué áreas requieren mayor atención.

Este seguimiento también permite visualizar los avances de forma transparente, generando confianza y promoviendo una cultura de rendición de cuentas. La evaluación basada en datos asegura que las decisiones se fundamenten en hechos, evitando suposiciones o respuestas generales que no aborden los problemas concretos.

Este enfoque asegura que el plan de igualdad no sea solo un documento estratégico, sino un motor de transformación real en la administración pública.

**Eje 6. Conocimiento de la igualdad en la AGE**

Objetivo 17. Conocimiento del estado de situación de las mujeres en la AGE.

Objetivo 18. Conocer la opinión del personal de la AGE sobre la igualdad.

Objetivo 19. Elaboración de boletines informativos.

Objetivo 20. Diseño de herramientas de recopilación de datos.

**FICHAS**

<b>Eje 6</b>	<b>Conocimiento de la igualdad en la AGE</b>
Medida y Descripción.	<p>Objetivo 17. Conocimiento del estado de situación de las mujeres en la AGE.</p> <p>La finalidad de esta medida es disponer de un diagnóstico preciso y actualizado sobre la situación de las mujeres en la AGE mediante la elaboración de un informe.</p> <p>Elaborar el «informe del estado de situación de las mujeres en la AGE» es fundamental por varias razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diagnóstico claro y fundamentado: Este informe permitiría analizar, con datos desagregados y contextualizados, aspectos clave como la representación de mujeres en puestos de liderazgo, las diferencias en el acceso a formación y promoción, y el impacto de las medidas de conciliación en la carrera profesional de las mujeres.</li> <li>– Identificación de tendencias: Un análisis periódico de la situación de las mujeres puede revelar tendencias preocupantes o patrones estructurales, como la segregación vertical (pocas mujeres en altos cargos) u horizontal.</li> <li>– Herramienta estratégica para el diseño de medidas: El informe se convierte en una herramienta estratégica para el diseño de medidas concretas en los planes de igualdad. Por ejemplo, si el análisis muestra que las mujeres están subrepresentadas en ciertos ministerios o niveles jerárquicos, se pueden desarrollar acciones afirmativas para fomentar su participación.</li> <li>– Seguimiento y evaluación de avances: Este informe también cumple una función crítica de seguimiento, al permitir comparar los datos de diferentes periodos y evaluar el impacto de las medidas.</li> </ul>

	El informe debe identificar las desigualdades estructurales existentes, las brechas de género en áreas clave (como representación, condiciones laborales y promoción profesional) y las barreras que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional y personal dentro de la AGE. El informe servirá como una herramienta estratégica para fundamentar las decisiones, evaluar los avances logrados y detectar áreas donde persisten retos.
Fecha Prevista de Inicio.	Inmediata Periodicidad Bianual.
Órgano/s responsable/s.	DGFP.
Indicador de ejecución.	– Publicación del Informe.
Indicador de impacto.	
Observaciones.	Conforme se disponga de más datos e información relativos a la situación de las mujeres en la AGE en aplicación de este Plan, se incluirá como contenido del informe. (p.e. brecha salarial, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal y familiar...) El informe sobre el estado de situación de las mujeres en la AGE será presentado en la Comisión Técnica de Igualdad, donde se analizarán posibles mejoras y nuevos apartados a incluir.

Eje 6	Conocimiento de la igualdad en la AGE
Medida y Descripción.	Objetivo 18. Conocer la opinión del personal de la AGE sobre la igualdad.  Realización de una encuesta sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente en la AGE para detectar las áreas a mejorar. La encuesta debe recoger las percepciones del personal de la AGE respecto a su situación actual. Además de recoger estas opiniones, la encuesta debe ofrecer datos que faciliten su análisis y sirvan como base para la toma de decisiones. Fases: – Diseño de la encuesta. – Envío y remisión de la encuesta. – Elaboración de la publicación.
Fecha Prevista de Inicio.	Mayo 2026. Fases: – Diseño de la encuesta (2 meses). – Envío y difusión de la encuesta (1 mes). – Publicación (2 meses).
Órgano/s responsable/s.	Fase diseño de la encuesta: DGFP/InMujeres. Envío: DGFP. Difusión: Dpto. Ministeriales. Publicación resultados: DGFP/InMujeres.
Indicador de ejecución.	– % de participación, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo. – Publicación de los resultados de la encuesta.
Indicador de impacto.	– Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos.
Observaciones.	El diseño de la encuesta debe ser negociada en CT de Igualdad. La encuesta se remitirá a todo el personal de AGE, fomentando su participación. Los resultados de la encuesta y sus conclusiones se presentarán en la CT de Igualdad.

Eje 6	Conocimiento de la igualdad en la AGE
Medida y Descripción.	<p>Objetivo 19. Elaboración de boletines informativos.</p> <p>Esta medida consiste en producir, informar y divulgar boletines informativos de forma periódica y con perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito de la AGE, consultadas en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad en la AGE.</p> <p>Estos boletines permitirán proporcionar información actualizada y accesible sobre los avances, las brechas y los retos existentes en la materia.</p> <p>Se considera necesarios realizar, entre otros y en el primer año de vigencia del plan, los siguientes boletines a nivel AGE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Datos sobre modalidad «trabajo a distancia» (trimestral).</li> <li>– Datos de permisos y licencias para la conciliación de la vida personal y familiar. (anual).</li> <li>– Datos relativos a la formación en materia de Igualdad que incluya la formación en materia de igualdad del profesorado. (semestral).</li> <li>– Datos relativos al programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres implantado por el INAP, y del «directorío de personas candidatas a ocupar potencialmente puestos de personal directivo público profesional» contemplada en la Orden TDF/379/2024. (art 6).</li> <li>– Datos con las medias aritméticas y las medianas de los trabajos de igual valor (anual).</li> </ul> <p>Para cada boletín se diseñará, por el órgano responsable, una plantilla para la recopilación armonizada de los datos. Esta plantilla será presentada en las correspondientes Comisiones de Igualdad.</p> <p>Tanto la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE (nivel AGE), como las comisiones de igualdad de los Dptos. Ministeriales podrán determinar los boletines a desarrollar.</p>
Fecha Prevista de Inicio.	Inmediata.
Órgano/s responsable/s.	Nivel AGE: DGFP. Boletines propios: Cada Dpto. Ministeriales.
Indicador de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de boletines a nivel AGE.</li> <li>– Número de boletines específicos de cada Dpto. Ministerial.</li> </ul>
Indicador de impacto.	
Observaciones.	La recopilación de datos para el análisis se centralizará en los Departamentos Ministeriales.

Eje 6	Conocimiento de la igualdad en la AGE
Nombre.	Objetivo 20. Diseño de herramientas de recopilación de datos.
Descripción.	<p>Disponer de un sistema estructurado y eficiente para la recopilación de datos que permita realizar un seguimiento efectivo del Plan de Igualdad.</p> <p>El diseño de plantillas específicas y homogéneas facilitará la valoración continua de las acciones implementadas y en fase de desarrollo.</p>
Fecha Prevista de Inicio.	Inmediata (4 meses).
Órgano/s responsable/s.	Diseño plantilla: InMujeres/DGFP en colaboración con los Dptos Ministeriales.
Indicador de ejecución.	Publicación de las plantillas.
Indicador de impacto.	
Observaciones.	El diseño de las plantillas debe ser consultada en CT de Igualdad.

#### 4. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

##### 4.1 Seguimiento.

El seguimiento del plan implica realizar análisis periódicos de la información para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios en los objetivos planificados. Asimismo, este proceso promueve la transparencia, fortalece el compromiso con la igualdad de género y asegura

que el personal de la administración esté al tanto de los avances y las acciones llevadas a cabo.

El seguimiento se realizará con una periodicidad cuatrimestral, informado del mismo tanto a la Comisión Técnica de Igualdad (Nivel AGE) como a nivel de cada Dpto. Ministerial en sus Comisiones de Igualdad para su valoración.

Para la recopilación de los datos se utilizarán las plantillas del objetivo 20.

#### 4.2 Informe Anual.

La DGPF realizará un informe, con carácter anual, que contendrá, al menos, los siguientes apartados:

- Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.
- Comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones del Plan.
- Propuestas y recomendaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Los Dptos. Ministeriales realizarán una memoria anual de las actividades realizadas.

Al igual que en el punto anterior, el informe anual será presentado en la Comisión Técnica de Igualdad (a nivel AGE), como la memoria anual en las Comisiones de Igualdad de cada Departamento Ministerial, para su conocimiento y valoración.

#### 4.3 Evaluación Final.

La evaluación final se concretará en un informe realizado por parte de la DGFP, con carácter previo a la negociación de un nuevo Plan. La evaluación final permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo durante la vigencia del plan. Los objetivos de la evaluación final son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de la evaluación de los objetivos que se establecen en el Plan para cada una de las medidas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres.

El informe final será presentado en la Comisión Técnica de Igualdad (Nivel AGE) para su conocimiento y valoración.

**Anexo. CRONOGRAMA (DE JUNIO 2025 – DICIEMBRE 2026)**

Medida		Jun-25	Jul-25	Ago-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dic-25	Ene-26	Feb-26	Mar-26	Abr-26	May-26	Jun-26	Jul-26	Ago-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Dic-26	
1.1	Fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad.	■											■								
1.2	Reforzar el apoyo y asesoramiento del InMujeres y DGGP para la coordinación interministerial de las UUIL.												■								
1.3	Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas.	■																			
2.1	Estudio para la Inclusión de cláusulas de género en las cláusulas sociales de contratación pública y subvenciones						■														
3.1	Desarrollo de un espacio WEB de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA.	■																			
3.2	Estudio para la viabilidad del diseño y establecimiento de un 'Índice de Igualdad' en la AGE.												■								
3.3	Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.												■								
4.1	Divulgación del IV Plan de Igualdad de Género en toda la AGE	■																			
5.1	Incorporación e impartición de los cursos del itinerario formativo en igualdad en la AGE en los planes de formación.	■																			
5.2	Formación específica en igualdad para el personal encargado la elaboración de los informes normativos de impacto de género.																				
5.3	Requerir formación o experiencia acreditada en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos de formación en igualdad en la AGE.	■																			
6.1	Elaboración/Revisión guías didácticas para el diseño de actividades formativas con enfoque de género.																				
6.2	Implantación de cuestionarios de evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género.	■																			
6.3	Diseño de un módulo sobre igualdad en los programas de los cursos 'Formación de formadores.	■																			
7.1	Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación	■																			
7.2	Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos	■																			

Medida	jun-25	jul-25	ago-25	sep-25	oct-25	nov-25	dic-25	ene-26	feb-26	mar-26	abr-26	may-26	jun-26	jul-26	ago-26	sep-26	oct-26	nov-26	dic-26
7.3 Garantizar la inclusión de contenidos y normativas sobre igualdad de género en los temarios de los procesos y cursos selectivos de oferta pública.	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Red											
7.4 Estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de teletrabajo	Green																		
7.5 Fomentar la participación de las empleadas públicas en la formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).	Green																		
7.6. Fomentar la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.	Green																		
8.1 Estudio de la brecha salarial en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo. (Ajustada y No Ajustada)	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Red								
8.2 Consolidar la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos.	Blue												Red						
9.1 Seguimiento de la 'Integración del Enfoque de Género' en la PRL.	Blue									Red									
9.2 Incorporar 'la perspectiva de género en la PRL' como contenido en los cursos de prevención de riesgos laborales	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Red						
10.1 Potenciar el conocimiento de las medidas aprobadas en la AGE en materia de conciliación	Blue																		
10.2 Conocimiento y análisis del uso de los permisos de conciliación.	Blue																		
10.3 Conocimiento de la percepción del personal de la AGE sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación	Blue																		
11.1.1 Mejorar la conciliación a través de la inclusión en la modalidad de jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, al personal de la AGE que tengan a su cargo personas mayores dependientes.	Blue																		
11.2. Mejorar la conciliación a través de la inclusión del disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo	Blue																		
11.3 Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.	Blue																		
11.4. Estudio para la reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).	Blue																		
12.1 Campañas para promover la corresponsabilidad en la utilización de los derechos de conciliación entre el personal de la AGE	Green																		
13.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado.	Blue																		
13.2. Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE.	Green																		

Medida	Jun-25	Jul-25	ago-25	sep-25	oct-25	nov-25	dic-25	ene-26	feb-26	mar-26	abr-26	may-26	jun-26	jul-26	ago-26	sep-26	oct-26	nov-26	dic-26	
13.3 Impulsar los 'Puntos violetas' en la AGE																				
13.4. Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.																				
14.1 Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.																				
14.2 Acciones de sensibilización dirigida a los puestos con personal a cargo sobre el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo																				
14.3 Fortalecimiento de las actuaciones de la Asesoría Confidencial																				
15.1. Difusión entre el personal al servicio de la AGE del Pacto de Estado sus medidas, y el papel de la AGE, sus empleados y la ciudadanía en su implementación y seguimiento.																				
16.1. Ampliación de la reserva del puesto de trabajo de 6 a 12 meses para las empleadas públicas víctimas de violencia de género																				
17. Conocimiento del estado de situación de las mujeres en la AGE.																				
18. Conocer la opinión del personal de la AGE sobre la igualdad																				
19. Elaboración de boletines informativos.																				
20. Diseño de herramientas de recopilación de datos																				

	Inicio de la medida
	Fin de la medida
	Plazo de ejecución de la medida
	Plazo para iniciar medida
	Actividad continua durante el plan