

## Medidas EJE I. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa  	
<b>1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE</b>	<p>1. Realización de estudios semestrales y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.</p> <p>2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE</p> <p>3. Creación de un Distintivo “igualdad en el empleo público” para la AGE.</p> <p>4. Establecer un Índice de Igualdad de Género en la AGE</p> <p>5. Realización de las actividades</p>
<b>1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género</b>	<p>6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización y de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados</p> <p>7. Creación de un espacio de ‘Igualdad de género en la AGE’ en el portal FUNCIONA</p> <p>8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas</p>
<b>1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización</b>	<p>9. Elaboración de un nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto</p> <p>10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.</p> <p>11. Elaborar Instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género (requisitos y criterios de género básicos y avanzados) en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.</p> <p>12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado</p> <p>13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios</p> <p>14. Desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo</p>

	<p>15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE</p>
	<p>16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento</p>

## FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<p>Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE a través de la obtención de datos, procesamiento de los mismos elaboración y difusión de estadísticas, estudios y diagnósticos desde una perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito de la AGE.</p> <p>En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.</p>	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Publicaciones periódicas de informes estadístico del Registro Central de Personal, con los datos desagregados por sexo, de todos los ámbitos y niveles de la AGE, por Departamento Ministerial, incluyendo consejos y órganos de dirección</p> <p>Estudio y diagnósticos desde una perspectiva de género en materias y temas relativos a la AGE a determinar y programar durante la vigencia del Plan. Se considera necesarios los siguientes estudios: los expedientes disciplinarios; las solicitudes de compatibilidad; las condiciones de trabajo desarrollado en modalidad no presencial; los estereotipos de género y sesgos inconscientes en el ámbito laboral en situaciones tales como la reincorporación a puestos de trabajo (nacimiento); excedencias y permisos (retribuidos y no retribuidos).</p>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Inmediata	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de estadísticas publicadas por los Departamentos Ministeriales.</li> <li>- Número de estudios y diagnósticos elaborados y difundidos cada año, por materias.</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de difusión alcanzado y medido a través de toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal de la AGE.</li> <li>- Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos.</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>	<p>Los indicadores propuestos responden al objetivo de la medida de “conocer, informar y divulgar la situación de igualdad en la AGE”. Por tanto para analizar si se ha conseguido el objetivo hay que ver en qué medida las actividades realizadas (estudios y estadísticas) han contribuido a tener mayor difusión y conocimiento entre el personal de la AGE de estos estudios. La fuente de información sería la encuesta anual sobre igualdad en la AGE con preguntas específicas sobre las actividades de esta medida.</p> <p>En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.</p> <p>La recopilación de datos para el análisis, la elaboración del estudio o del diagnóstico y su difusión se realizará por los Departamentos Ministeriales., organismos y entidades públicas competentes en función de la materia, todo sobre la base del principio de colaboración institucional</p>	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente en los Departamentos Ministeriales y Organismos vinculados para detectar las áreas a mejorar.	
<b>Descripción de la medida</b>	Elaboración de una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal de AGE. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP / InMujer	
<b>Indicador de ejecución</b>	- % de DM y organismos participantes en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo	
<b>Indicador de impacto</b>	- Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos	
<b>Observaciones</b>	Esta medida sirve también como herramienta de seguimiento de otras medidas. En la definición de los contenidos de la encuesta anual se introducirían preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta fuera la fuente de información de varios de estos indicadores. En el caso de algunos indicadores que sea necesario tomar información de un colectivo concreto dentro de la AGE habría que diseñar una encuesta <i>ad hoc</i> .	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>3. Creación de un Distintivo “Igualdad en el Empleo Público” para la AGE</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Distinguir y reconocer la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas mediante la creación del distintivo “Igualdad en el Empleo Público”	
<b>Descripción de la medida</b>	La creación y otorgamiento de un <b>distintivo “Igualdad en el Empleo Público”</b> como sinónimo de calidad en la gestión de la política de RR.HH con perspectiva de género que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	InMujer / DGFP	
<b>Indicador de ejecución</b>	- Se ha puesto en marcha y difundido el procedimiento para solicitar el distintivo (SÍ/NO)	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de la AGE</li> <li>- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de las administraciones públicas.</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>	<p>Esta medida se complementará con su promoción y difusión en las actividades del eje 2 sobre sensibilización, formación y capacitación que correspondan.</p> <p>Ejecución completa de la medida 49 planteada en el II Plan de la AGE con un Distintivo como reconocimiento de la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas. Asimismo, servirá de incentivo.</p>	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>4. Establecer un índice de Igualdad de Género en la AGE</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<p>La definición de un índice compuesto por una serie de indicadores individuales sobre el nivel cumplimiento de la normativa de igualdad en materias tales como recursos humanos y otros recursos, a nivel interno de cada departamento ministerial (protocolos, web, comisiones, etc.) a fin de determinar el nivel o grado de cumplimiento en cada departamento y organismos vinculados o dependientes .</p> <p>Con esta medida se pretende estimular los avances en la ejecución de la política de igualdad a través de una sana competencia, que resultará en la obtención del distintivo de igualdad de género en el ámbito de la AGE.</p>	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>La creación de un indicador sintético a partir de una serie de indicadores individuales, sobre el nivel de igualdad en los DM y en sus organismos vinculados, que se integran en una única medida de escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total.</p> <p>Se basa en el método de 10 pasos para la creación de indicadores compuestos desarrollado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Nardo et al., 2008).</p>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	InMujer / DGFP	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición Indicadores individuales</li> <li>- Definición del índice de Igualdad y metodología de cálculo</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos Ministeriales en los que se aplica el índice de Igualdad (en absoluto y porcentaje) anual</li> <li>- Mejora progresiva bienal de los DM y sus organismos en el índice</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>	Al igual que existe el “Índice de Igualdad de Género en el UE” que permite conocer el nivel de igualdad en el conjunto de la UE y en cada país de manera individual, esto se puede trasladar a la AGE y a sus diferentes DM.	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>5. Realización de las actividades.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Prever la realización de evaluaciones del III Plan bajo la premisa de “Medir para mejorar” lo que además permitirá seguir la senda de la toma de decisiones basadas en la evidencia y la rendición de cuentas. Las actividades de evaluación permitirán identificar qué aspectos puedan incidir en su puesta en práctica y en el posible logro de sus resultados, medir dichos resultados y los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, la evaluación del Plan.</p> <p>Algunas de las actividades serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captura de la información en la línea de base (antes del inicio de la ejecución del Plan) que permita a posteriori analizar tanto el grado de consecución de los objetivos, como de los resultados y efectos del III Plan.</li> <li>- Diseñar y poner en marcha un sistema de seguimiento que incorpore algunos indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan.</li> <li>- Realización de una evaluación intermedia y una evaluación ex post para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas del plan y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del III Plan a efectos de su rediseño, si es necesario.</li> </ul>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Inmediata	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del sistema de información y seguimiento con la incorporación de la línea de base.</li> <li>- Diseño del sistema de indicadores del Plan.</li> <li>- Realización de la evaluación intermedia.</li> <li>- Realización de la evaluación ex post.</li> <li>- Publicación de los resultados de las evaluaciones.</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones.</li> <li>- Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>		

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<p>Asegurar el desarrollo del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad (UUII) de la Administración General del Estado y avanzar sobre el mismo con el fin de fortalecer el funcionamiento de las UUII, mediante estructuras sólidas y transversales, dedicación exclusiva del personal responsable y equipo adscrito, mejora de la coordinación “intraministerial” en esta materia y el apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación entre las mismas.</p> <p>Que las UUII constituyan un mínimo común denominador, como unidad estructural con autonomía funcional y de gestión en todos los Ministerios y sus organismos públicos vinculados o dependientes (OOPP), dotándolas de equipo y rango suficiente para acometer sus funciones sin que ningún Departamento pueda quedarse atrás.</p> <p>Visibilidad, análisis impacto del trabajo UUII e impacto sobre el desempeño sobre las tareas del DM, poniendo en valor su trabajo y detectando carencias y necesidades a cubrir.</p> <p>Evaluación y puesta en valor del funcionamiento y valor añadido de las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.</p>	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Refuerzo estructural: Establecimiento de cada UI como Subdirección General con dotación presupuestaria y con una estructura orgánica mínima común en la RPT y en el Real Decreto de estructura orgánica básica del Departamento Ministerial (DM).</p> <p>Asimismo, se especificará en la descripción de puestos vacantes redistribuidos o en la modificación de RPT correspondiente, el grado de dedicación exclusiva al área de igualdad tanto de la persona responsable (nivel 30) como de su equipo y su autonomía de funcionamiento.</p> <p>En el caso de los OOPP, se darán las directrices comunes respecto a cuál debe ser la estructura orgánica básica en función del tamaño del organismo, garantizando en cualquier caso que en todos los organismos la persona responsable de la UI tenga un nivel 28 y que cada organismo realice las adaptaciones necesarias actualizando su RPT y Estatutos en lo que corresponda.</p> <p>Mejora de la coordinación “intraministerial” en materia de igualdad: reconocimiento de las UUII como unidades transversales en el DM que actúan con autonomía. Visibilidad y análisis del impacto del trabajo de las unidades de igualdad sobre el desarrollo de las competencias de los diferentes departamentos de cada ministerio, así como el impacto sobre el desempeño de éstas.</p> <p>Para ello, deben velar por el cumplimiento en todo el DM del principio de igualdad y la incorporación adecuada de la transversalidad de género en las actividades de todos los centros directivos del DM (gabinetes, RRHH, Subdirecciones Generales, etc.) y coordinar en esta materia a las UUII de los OOPP dependientes o adscritos, en su caso.</p> <p>Apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII, en desarrollo de los artículos 5 y 6, y del apartado 3 de la disposición adicional única del RD 259/2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar guías metodológicas uniformes e instrucciones concretas, en la emisión de informes requeridos en los apartados 2 y 3 del Art.6, incluida la coordinación de su periodicidad que quedará reflejada en el Plan de Trabajo Anual que debe elaborar InMujer en colaboración con Función Pública (Art.6.1).</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar protocolo de actuación entre DGFP e InMujer para el seguimiento de las UI y establecer instrucciones sobre: elaboración de informes anuales; planes de formación en igualdad (Art.5.1); desarrollo de la aplicación informática sobre políticas públicas de igualdad; convocatoria de reuniones periódicas en plenarios y grupos de trabajo que también faciliten el intercambio y la transferencia de experiencias (Art. 5.2).</li> <li>- Crear una aplicación informática en la Secretaría de Estado de Igualdad a la que tendrán acceso todas las Unidades de Igualdad (apartado 3 de la disposición adicional única).</li> </ul>
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Medio Plazo
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Hacienda.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades de Igualdad creadas( en número y porcentaje) y desagregado por AGE y OOPP</li> <li>- Número de puestos creados en cada UI y en el total de UUII del DM y de OOPP</li> <li>- Puesta en marcha de la aplicación informática de la disposición adicional única del RD.</li> <li>- Número de reuniones de las UUII convocadas por FP e IMIO.</li> <li>- Número de instrucciones de funcionamiento elaboradas por FP e IMIO.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de menciones a Unidades de Igualdad en los Reales Decretos de estructura orgánica de los Departamentos Ministeriales y en los Estatutos de los OOPP y Porcentaje sobre el total.</li> <li>- Indicador de impacto respecto de las UUII sería su actividad anual: Número anual de Informes, estudios, acciones de las Unidades de Igualdad (evolución anual)</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	<p>Es una medida que avanza en la aplicación y desarrollo del <a href="#">Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado</a> que se aprobó para dar cumplimiento a la medida 51 del II PIAGE.</p> <p>Asimismo, la aplicación informática a la que se refiere el apartado 3 de la disposición adicional única del mencionado RD 259/2019, guarda también relación con la medida 52 del III PI AGE pendiente de desarrollar, para la que hemos propuesto una medida específica (Aportación de un espacio de igualdad de género en la AGE que compagine las dimensiones departamental e interdepartamental) que será complementaria a esta. No se solapan porque aquella estará alojada en FUNCIONA y estará fundamentalmente destinada a todo el personal de la AGE, mientras que la aplicación informática mencionada en la presente medida se enfoca a las propias UUII (para facilitar su coordinación, foro de debate, etc.) y se alojará en el espacio intranet de InMujer.</p> <p>Finalmente hay que destacar que para la adecuada ejecución de esta medida en todo lo relativo a coordinación de las UUII es también fundamental el refuerzo necesario de los recursos humanos y materiales en DGFP e InMujer que desde este mismo Eje 2 proponemos en la medida de creación de una estructura orgánica permanente en la Dirección General de la Función Pública y en el Instituto de la Mujer para la aplicación y seguimiento del III Plan de Igualdad.</p>

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>7. Creación de un espacio de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar, en el Portal FUNCIONA, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal de la AGE, al tiempo que un núcleo de conocimiento compartido que aporte unas bases de trabajo homogéneas para todas las Unidades de Igualdad ministeriales en su labor y funciones.	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Este espacio común constituirá un canal de comunicación hacia todo el personal de la AGE, y también a nivel departamental, hacia el personal de cada ministerio u organismo con sus especificidades, permitiendo el mejor aprovechamiento de la experiencia y buenas prácticas acumuladas con la puesta en práctica de las medidas y actuaciones de los anteriores Planes de igualdad de la AGE de una forma homogénea.</p> <p>La medida requerirá pues trabajar en varias dimensiones o planos coordinados: la primera, una dimensión interdepartamental con acceso libre a todo el personal de la AGE, una segunda, específica de cada departamento y sus particularidades, y una tercera, que constituye un elemento común a las dos, que será el Mapa de "quién es quién" en Igualdad, es decir, aportará una relación de responsables de Igualdad en la AGE por institución u organismo y sus competencias.</p> <p>Con respecto a la primera dimensión del espacio de igualdad: el Portal FUNCIONA, proporcionará información y un espacio para consultas sobre aspectos generales y novedades en materia de igualdad que puedan afectar a todos los Ministerios y a todo el personal, con estadísticas, recursos y material, información sobre formación y capacitación, incluyendo información de relevancia general a todo el personal, como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo etc. Contendrá un buzón de sugerencias interdepartamentales y servirá de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.</p> <p>La segunda dimensión, reflejará la especificidad de cada Ministerio y su personal, y preferiblemente, adoptará la forma de una página informativa en LA INTRANET DE CADA DEPARTAMENTO. Cada ministerio aportará contenidos específicos propios de su entorno ministerial, que estarán coordinados para evitar duplicidad entre contenidos del FUNCIONA y su INTRANET. Para ello se definirá una estructura mínima aconsejable para una intranet departamental, que será ampliada y adaptada a cada Ministerio, en sus especificidades. Contendrá un buzón de sugerencias departamentales y servirá de foro de debate departamental e intercambio de publicaciones y experiencias, coordinados desde la UI departamental.</p> <p>La tercera dimensión, el Mapa de responsables de Igualdad en la AGE, aporta esa visión global de todas las instituciones que participan en la implantación de la Igualdad; desde su etapa de planificación hasta la de ejecución y resultados, en la AGE, con sus departamentos responsables, competencias en igualdad, y actualización de los datos de los puntos focales de todos los Ministerios, Organismos, que cooperan en los distintos campos de planificación, descripción de medidas y coordinación administrativa, aportando la relación de interrelaciones y contactos de igualdad de todos los ministerios.</p> <p>Para su puesta en práctica, las Unidades de Igualdad junto con MPTFP e InMujer se reunirán para concretar los contenidos genéricos y aproximación de los específicos, para evitar redundancia entre contenidos. Sobre lo anterior, se proporcionará en breve plazo, una guía orientativa a todas las Unidades de Igualdad y centros directivos de los DM y sus organismos públicos, en los que se identificarán puntos focales responsables de aportar contenidos.</p>	

	<p>Las Unidades de Igualdad junto con responsables de MPTFP e InMujer, y responsables de contenidos sobre el Portal FUNCIONA, se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación interministerial de la estructura y contenidos del espacio de igualdad a los distintos Portal FUNCIONA e INTRANET del DM, que se reunirá al menos dos veces al año a fin de optimizar su armonización y actualización de contenidos</p> <p>A fin de asegurar la adaptación técnica y subjetiva de los contenidos de las Intranet y Portal FUNCIONA, el Grupo de trabajo impartirá una guía orientativa para la Intranet departamental, y unas instrucciones para armonización de los procedimientos de comunicación de la información que se determine para difundir a través del Portal FUNCIONA aquella información que se estipule de interés.</p> <p>Cada Unidad de Igualdad estará obligada a comunicar la información sobre la estructura y responsables, así como su variación, y ubicación de dichas Unidades dentro de la estructura, a fin de mantener actualizado el mapa de responsables.</p>
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP / InMUJER
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos o Unidades (en número y porcentaje) que disponen de espacio web o intranet</li> <li>- Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de igualdad de Género departamental (SÍ/NO).</li> <li>- Puesta en marcha y actualización regular en el Portal FUNCIONA de una página de igualdad de género. (SI/NO)</li> <li>- Número de reuniones anuales del grupo de coordinación.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias, etc.</li> <li>- Centros Directivos (en número y porcentaje) que tienen, incorporan, actualizan contenido en el espacio web o intranet departamental.</li> <li>- Grado de conocimiento y utilización por parte del personal público de los espacios de igualdad de género (FUNCIONA, intranets y del mapa de responsables de igualdad) desagregado según variables de interés, tales como sexo, DM, etc.</li> </ul>

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegada</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Impulsar la creación, el establecimiento y funcionamiento efectivo de las Comisiones Delegadas de Igualdad.	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>El II Plan de Igualdad preveía como medida reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.</p> <p>En este sentido, la primera acción es revisar la efectiva constitución de las Comisiones Delegadas de Igualdad en todos los Departamentos Ministeriales.</p> <p>Asimismo, se propone la elaboración de unas orientaciones/guía o instrucciones de funcionamiento de estas Comisiones de forma que se refuerce su presencia en los Ministerios con reuniones de seguimiento periódicas (trimestrales o al menos semestrales) y siempre que surjan cuestiones de igualdad en el seno del Departamento.</p> <p>De esta forma se pretende reforzar su papel como elemento de dialogo social fundamental en materia de igualdad en la AGE en dos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Órgano de impulso y seguimiento de cuestiones relativas a la igualdad en el seno del Ministerio</li> <li>- Órgano impulsor de propuestas y medidas en materia de igualdad para su elevación a la Comisión Técnica de Igualdad, de forma que al menos una vez al año se haga una reunión de seguimiento donde se pongan en común las propuestas y conclusiones de todas las Comisiones.</li> </ul>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Inmediata	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP y Dptos. Ministeriales.	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de Comisiones Delegadas constituidas formalmente.</li> <li>- Número de reuniones anuales mantenidas por las Comisiones en cada Ministerio.</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisiones constituidas: Que en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Plan todas las Comisiones Delegadas de Igualdad estén constituidas.</li> <li>- Instrucciones/guías de funcionamiento elaboradas: Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan se hayan elaborado las instrucciones o guía de funcionamiento de estas Comisiones.</li> <li>- Número de reuniones anuales de las Comisiones: Que, una vez elaborada la guía de funcionamiento, y en el plazo de un año, todas las Comisiones se hayan reunido el número de veces que establezca la misma</li> <li>- Número anual de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por las Comisiones Delegadas de Igualdad (medición anual)</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>		

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>9. Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<p>Elaborar el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE como criterio homogéneo que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.</p> <p>Elevación al Consejo de Ministros para su aprobación y publicación como Real Decreto del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la AGE negociado en la Mesa General de Negociación de la AGE</p>	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Elaboración y negociación en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de la AGE, de un nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo como paso previo y necesario para su elevación a Real Decreto.</p> <p>Es necesario dicha elaboración dado que el 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo</p> <p>Aprobación del Real Decreto del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Inmediata	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Ministerio de Política Territorial y Función Pública.	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del Protocolo como Acuerdo de Mesa General de la AGE</li> <li>- Publicación del Real Decreto</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha seguido el Protocolo establecido en el RD.</li> <li>- Número empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo establecido en el RD</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>	<p>Durante 2011 se negoció con las OOSS el actual Protocolo, que se publicó a través de una Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre esta cuestión. El 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, por la que se estimó el recurso interpuesto por USO, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo</p>	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte de la AGE, eliminando la actual disparidad de criterios respecto a la inclusión o no de cláusulas que benefician el cumplimiento de la igualdad.	
<b>Descripción de la medida</b>	Desde la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado y demás órganos competentes en Ministerios y organismos públicos, se dictarán criterios uniformes y cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de Igualdad y que deberán incluirse en los pliegos de las contrataciones sujetas a informe preceptivo del órgano competente.	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Abogacía General del Estado, Abogacías del Estado en los Ministerios y organismos públicos para su aprobación y cumplimiento. Subsecretarías y Unidades de Igualdad para su difusión en los órganos de contratación y órganos directivos de los Ministerios.	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cláusulas tipo definidas en organismos (en número y porcentaje) total y desagregado por tipo de organismo (DM, órganos competentes en Ministerios y organismos públicos).</li> <li>- Criterios uniformes definidos en organismos (número y porcentaje) y desagregados por tipo de organismo</li> <li>- Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la cláusula de igualdad. (número y porcentaje) de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total).</li> <li>- Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida. Porcentaje de estas adjudicaciones sobre el total.</li> <li>- Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la cláusula de igualdad (en número y en porcentaje de empresas adjudicatarias que cumplan la cláusula igualdad sobre el total).</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>		

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
Nombre de la Medida	<b>11. Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.</b>	
OBJETIVO	Mejorar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios, en aplicación del artículo 35 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.	
Descripción de la medida	<p>Esta medida se desarrollará en varios pasos:</p> <p>a. InMujer organizará una jornada en la que participarán la Abogacía General del Estado, Función Pública y el Ministerio de Hacienda junto con Departamentos Ministeriales (DM), sus organismos públicos (OOPP) vinculados o dependientes, así como entidades públicas empresariales y fundaciones del sector público de ámbito estatal que gestionan este tipo de ayudas, a fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- compartir buenas prácticas y dificultades en la incorporación de este tipo de criterios y requisitos, especialmente respecto a estas últimas,</li> <li>- detectar experiencias prácticas de discrepancias de criterio en esta materia, contribuyendo a armonizar criterios.</li> </ul> <p>InMujer elaborará una memoria sobre las principales conclusiones en materia de buenas prácticas y dificultades, y lo compartirá con el Ministerio de Hacienda, Función Pública y la Abogacía General del Estado.</p> <p>b. InMujer junto con el Ministerio de Hacienda, a fin de facilitar y garantizar la aplicación del Art.35 de la LO 3/2003, elaborarán una directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva del ámbito público estatal, en las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias y en los planes estratégicos de subvenciones.</p> <p>El Ministerio de Hacienda integrará dicha directriz en su instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que será sometida a conformidad de la Abogacía General del Estado.</p> <p>c. La Abogacía General del Estado informará la instrucción asegurándose de que ésta incluya la directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados a fin de poder dar su conformidad, en cuyo caso remitirá el informe a todas las Abogacías del Estado para su conocimiento y efectos.</p> <p>d. El Ministerio de Hacienda difundirá la instrucción a todos los DM.</p> <p>e. Los DM y OOPP deberán difundir dicha instrucción a nivel interno y aplicarlas en la redacción de nuevas convocatorias en concurrencia competitiva y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios y de las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias.</p> <p>f. Elaboración y difusión de guía de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias y regulación de ayudas de concurrencia competitiva.</p>	
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan	

<b>Órgano/s responsable/s</b>	InMUJER / DGFP
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha celebrado la jornada (SÍ/NO)</li> <li>- Se ha elaborado y difundido la memoria de la jornada (SÍ/NO)</li> <li>- Se ha elaborado la directriz y se ha incorporado a la instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003.</li> <li>- Se ha elaborado y difundido informe favorable de la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado (SÍ/NO)</li> <li>- Elaboración de una guía de buenas prácticas</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de DM y de OOPP que han difundido y aplicado dicha directriz de la instrucción.</li> <li>- Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas como resultado de la aplicación de dicha instrucción.</li> <li>- Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las órdenes de bases reguladoras de las convocatorias como resultado de la aplicación dicha instrucción.</li> </ul> <p>Y a más largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución progresiva de brechas de género en los indicadores de resultados de estas ayudas (tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes, Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias, cuantía media concedida a mujeres y hombres).</li> <li>- Aumento progresivo del Número y Porcentaje de entidades beneficiarias de las ayudas que cuentan con plan de igualdad, equilibrio de género en sus órganos directivos, etc.</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	<p>El marco normativo permite avanzar en la introducción de requisitos y criterios que mejoren el impacto de género de estas convocatorias, pero aún se dan discrepancias de criterio y reticencias sobre todo respecto a la introducción de algunas acciones positivas. En concreto, por ejemplo, el Art. 35 de la LO 3/2003, de 22 de marzo dispone que <i>“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.”</i></p>

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
Nombre de la Medida	<b>12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado</b>	
OBJETIVO	Garantizar y verificar la composición equilibrada en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.	
Descripción de la medida	<p>Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico y en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la AGE, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos.</p> <p>Establecer en cada DM un Grupo de trabajo que vigile la observancia de esta medida e informe de su cumplimiento o, en su caso, requiera la justificación razonada de los motivos por los cuales no es posible el mismo.</p> <p>Con esta medida se pretende, por un lado, alcanzar una composición equilibrada en los distintos órganos de la Administración, y por otro, facilitar la adecuada incorporación de la transversalidad de género a las actuaciones de dichos órganos para promover que tengan un impacto de género positivo dentro y fuera de la AGE.</p> <p>A modo ejemplificativo de mejoras necesarias según el tipo de órgano se desarrollan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Foros de negociación y participación institucional: Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, y la formación en igualdad tanto por parte de representantes de la Administración como de representantes de las Organizaciones Sindicales, entre otros, en los siguientes foros: Mesas de negociación colectiva, Comisiones técnicas o Comités de Seguridad y Salud.</li> </ul> <p>Para ello se debería incluir en el Acuerdo Administración- Sindicatos de estructuras de participación y negociación de la AGE un apartado específico que expresamente establezca la composición equilibrada de estos órganos y el requisito de formación en igualdad para sus integrantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Órganos Técnicos: La Administración tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y garantizando su formación básica en igualdad de género.</li> </ul> <p>Para la implementación de esta medida es necesario que los instrumentos normativos que regulan la composición y funcionamiento de las distintas Comisiones, consejos y órganos incorporen un apartado que garantice, por un lado, la composición equilibrada de mujeres y hombres, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, y, por otro, la formación básica en igualdad de género en quienes integren estos órganos.</p>	

	<p>Transitoriamente, en el primer año de implantación de este Plan se podrá facilitar la ejecución inmediata de esta medida organizando una actividad formativa específica sobre igualdad de género para cada uno de los órganos de nueva creación, o de aquellos ya constituidos, donde una parte o la totalidad de sus (potenciales) integrantes no tengan dicha formación previa, adaptando los contenidos de esta actividad formativa a los aspectos más relevantes para la igualdad de género en el ámbito de actuaciones del órgano para el que se organiza.</p>
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Inmediata
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dptos. Ministeriales.
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que han tramitado la modificación de sus acuerdos o instrumentos normativos para mejoras en sus respectivos acuerdos o instrumentos normativos necesarios para procurar la composición equilibrada de mujeres y hombres y para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes del órgano.</li> </ul>
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora progresiva anual en el Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación en el marco de la AGE que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Presidencia de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Secretaría de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en las Vocalías de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE.</li> <li>- Mejora progresiva en el Porcentaje de integrantes de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que tienen formación básica en igualdad de género.</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Lograr una racionalización de horarios que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral evitando la tendencia al “presencialismo”, que penaliza especialmente a las mujeres.	
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Se trataría de implantar de manera paulatina métodos de trabajo por objetivos, que permitan cierto grado de auto-organización de las tareas, con el doble objetivo de fomentar una mayor eficiencia laboral y una mayor racionalización de los horarios y las jornadas de trabajo, de tal modo que se modifiquen los pautas tradicionales de usos del tiempo (desincentivando el “presencialismo”, que penaliza de manera especial a las mujeres, afectando negativamente en muchas ocasiones a sus posibilidades de promoción) y gracias a ello se faciliten la conciliación y la corresponsabilidad, avanzando así hacia la igualdad de género.</p> <p>Para ello la implantación del trabajo por objetivos debe vincularse a medidas de adaptación (flexibilidad horaria y posible reducción) de la jornada de trabajo según se logren los objetivos.</p>	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	DGFP	
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de centros directivos con organización del trabajo por objetivos.</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de productividad, flexibilidad horaria y satisfacción con el puesto de trabajo.</li> <li>- Número de Unidades con un grado de cumplimiento de objetivos igual o mayor a XX%</li> <li>- Número de Equipos de Trabajo/ personas con un grado de cumplimiento de objetivos mayor a XX%</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>	Se trataría de una medida I que tendría incidencia sobre los ejes 3 y 4	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>14. Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Las aplicaciones informáticas para la gestión del personal deben contener la posibilidad de una opción que permita la recogida de información desagregada por sexo.	
<b>Descripción de la medida</b>	Desarrollo e implantación de aplicaciones informáticas que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para elaborar estudios, diagnósticos y conocer el estado de situación de la igualdad en el ámbito de gestión de personal de la AGE, dentro de las disponibilidades de la AGE en materia de gasto.	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	
<b>Órgano/s responsable/s</b>		
<b>Indicador de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de aplicaciones revisadas frente al total</li> <li>- Número de aplicaciones creadas</li> </ul>	
<b>Indicador de impacto</b>		
<b>Observaciones</b>		

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
Nombre de la Medida	<b>15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE</b>	
OBJETIVO	Generalizar el uso de procedimientos adecuados y el funcionamiento de estructuras sostenibles que garanticen la correcta realización de los informes de impacto de género (IIG) en aquellas actividades de la AGE donde son preceptivos y que, asimismo, contribuyan a velar por la incorporación de la transversalidad de género al desarrollo de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.	
Descripción de la medida	<p>Diseñar y difundir una guía sencilla con lista de comprobación (check-list) de la integración de la transversalidad de género en todo el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.</p> <p>Además, para aquellas en cuyos proyectos sea preceptiva la elaboración de un IIG (desarrollos normativos, PGE, proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público) se requerirá que la elaboración de dicho IIG informe de todos los pasos señalados a tal efecto por la Guía Metodológica.</p> <p>Por último, la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática deberá comprobar que cada MAIN ha indicado y justificado coherentemente un impacto de género positivo, y no aceptará a trámite en ningún caso aquellas en las que se señale un impacto de género nulo salvo que presente evidencia coherente sobre ello, ni por supuesto aceptará aquellas que indiquen impacto de género negativo. Para reforzar el proceso de los IIG se elaborará y difundirá un tutorial online breve y sencillo con ejemplos sobre los pasos para elaborar el IIG en la MAIN. Dicho tutorial estará fundamentalmente destinado al personal responsable de elaborar las MAIN, pero también será de interés para cualquier otro personal del DM que intervenga desde el principio en el diseño de proyectos que requieren de MAIN.</p> <p>Por la parte de mejora de estructuras, en todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género a los proyectos del DM, que se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales comisiones delegadas de igualdad que se enfocan más a las políticas de igualdad en la gestión de los recursos humanos del DM). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG. Dicha formación será obligatoria para el personal de las SGT que elabora las MAIN.</p>	
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata	

Órgano/s responsable/s	<p>De la elaboración de la guía, lista de comprobación y tutorial: InMujer</p> <p>De la aplicación de dichos instrumentos y de las demás mejoras en procedimientos y estructuras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: Oficina de Coordinación y Calidad Normativa</li> <li>- Ministerio de Igualdad</li> <li>- Ministerio de Política Territorial y Función Pública</li> </ul>
Indicador de ejecución	<p>DM y sus organismos vinculados que cuentan con guía, lista de comprobación y tutorial (en número y porcentaje),</p> <p>Los DM y sus organismos vinculados o dependientes cuentan con un tutorial online para los IIG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de MAIN que han recibido visto bueno de la respectiva Unidad de Igualdad en colaboración con InMujer.</li> <li>- % de centros directivos en un DM que cuentan al menos con un punto focal para la transversalidad de género.</li> <li>- % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos</li> <li>- Nº de reuniones anuales del grupo de coordinación de transversalidad de género en cada DM</li> <li>- % de puntos focales del grupo de coordinación de transversalidad de género que han recibido formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG en cada DM</li> <li>- % del personal de SGT que se ha formado en evaluación del impacto de género y elaboración de IIG sobre el total del que elabora las MAIN</li> </ul>
Indicador de impacto	<p>Mejora progresiva anual en el % de Subsecretarías, Secretarías de Estado y Secretarías Generales de los DM y % de las Secretarías Generales de los OOPP que aplican dicha lista de comprobación a todas las fases de desarrollo de sus respectivas actividades.</p> <p>Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo.</p> <p>Mejora progresiva en el número y porcentaje de actividades AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de actividades que han puesto en marcha en el periodo a considerar y de estas cuántas han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases.</p> <p>A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichas actividades: comparando el número y porcentaje de actividades que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos, etc.)</p>
Observaciones	<p>La Disposición Adicional Tercera del <a href="#">Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN)</a> que debe acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos-leyes, reales decretos legislativos y normas reglamentarias, establece que las previsiones de este real decreto relativas al informe sobre el impacto por razón de género serán también aplicables a los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, en los términos establecidos en los artículos 19 y 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>

Asimismo, el Art. 15 de la LO 3/2007 dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Y que las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Por otro lado, la Orden Ministerial que cada año dicta el Ministerio competente en materia de Hacienda para elaborar los PGE incluye la obligatoriedad de incorporar el IIG, pero el plazo que habitualmente se establece en la práctica para presentar el IIG es de escasos días, lo que dificulta una adecuada elaboración del mismo en cada programa presupuestario, cuando lo que convendría es que sea parte del procedimiento habitual y permanente de cualquier iniciativa de política pública estatal desde que se empieza a diseñar hasta que se evalúa. Asimismo el mencionado RD 931/2017, en su disposición adicional segunda, establece que en dichas órdenes ministeriales anuales para los PGE se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

Del conjunto de dichas normativas se puede concluir que si bien por el momento los IIG solo son preceptivos para los desarrollos normativos, los PGE, los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, la AGE debe en cualquier caso velar por un impacto de género positivo en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En la práctica, no es infrecuente que en la MAIN se señale que un proyecto tiene un impacto de género nulo y que ello se argumente alegando sin evidencias que no hay desigualdad de partida en el campo objeto de esa disposición, o que no contiene ningún aspecto que afecte, directa o indirectamente, a personas físicas, o simplemente que carece de impacto por razón de género a efectos de lo previsto en el Art. 26.3 f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y en el Art. 19 de la LO 3/2007.

La disposición adicional primera del RD 931/2017 establecía 6 meses de plazo para adaptar la [Guía Metodológica aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009](#) que debe seguirse en la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, y que mientras tanto continuaría aplicándose la Guía de 2009. Dicha Guía de 2009, que todavía sigue vigente, es la que señala que se podrá valorar un impacto de género "Nulo" en los casos "cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación", y previo a esa valoración se requiere mostrar con indicadores coherentes la comparación entre la situación de partida y la previsión de resultados. La adaptación pendiente de dicha Guía puede ser una oportunidad para aclarar que la valoración de impacto de género "Nulo" se reservará para situaciones muy excepcionales en las que habrá que aportar evidencia que lo justifique, y que lo esperable por defecto es que cualquier disposición o plan que se someta a aprobación del Consejo de Ministros tenga un impacto de género "Positivo".

Mientras tanto, es fundamental que los procedimientos y estructuras que se proponen en esta medida contribuyan a velar por dicho impacto de género positivo no solo en las disposiciones, planes y convocatorias a las que se aplica la MAIN, sino también en los PGE y en todas las actividades de la AGE.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	 
<b>Nombre de la Medida</b>	<b>16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Coordinar la integración de la transversalidad de género en todos los proyectos relativos a políticas sectoriales del DM para garantizar que tengan un impacto de género positivo en la sociedad.	
<b>Descripción de la medida</b>	En todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos del Departamento, que coordinado por la Unidad de Igualdad del DM se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales Comisiones Delegadas de Igualdad que se enfocan a las políticas de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del DM y que están coordinadas por la respectiva Subdirección General competente en materia de Recursos Humanos). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG.	
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan.	
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dptos. Ministeriales	
<b>Indicador de ejecución</b>	- % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos	
<b>Indicador de impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones anuales del grupo de trabajo para la coordinación de transversalidad de género en cada DM</li> <li>- Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo.</li> <li>- Mejora progresiva en el número y porcentaje de proyectos AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de proyectos que han elaborado en el periodo a considerar y de estos cuántos han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases.</li> <li>- A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichos proyectos: comparando el número y porcentaje de actuaciones derivadas de los mismos que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos).</li> </ul>	
<b>Observaciones</b>		