



IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES



ASPECTOS GENERALES


LOI



Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas **cooperarán** para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las **Entidades Locales** integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.



Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer **Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad**. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.




Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, **podrán establecer condiciones especiales** con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.



Artículo 35. *Subvenciones públicas.*


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.



Artículo 51 LOI. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las **Administraciones públicas**, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

- 
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
 - e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

- El **Gobierno** atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.



Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los **tribunales y órganos de selección** del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.




Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

- La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, **comités de personas expertas** o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán **el principio de presencia equilibrada en los nombramientos** que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.




Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

- La aprobación de **convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público** deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.




Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los **concursos** para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.



Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

I. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará **preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas** para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

- 
- 2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.



Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.



Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

EBEP


Artículo 61.1.: Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

- Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

NORMAS AUTONÓMICAS: LEY 1/2010, de igualdad de Canarias



ASPECTOS GENERALES SOBRE IGUALDAD (AFECTAN A TODAS LAS AAPP CANARIAS)



Artículo 34. *Empleo en el sector público canario.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de Canarias, los **temarios** para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.
2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, el Gobierno de Canarias **garantizará la formación de su personal** en esta materia.
3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de **un informe de impacto de género.**



Artículo 44. *Conciliación en el empleo público.*

El Gobierno de Canarias impulsará medidas de **flexibilización horaria y jornadas parciales**, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

CC personal laboral AGE

- **Artículo 5. *Comisión para la Igualdad.***
 - 1. Se constituirá, dependiente de la CIVEA una Comisión para la Igualdad que velará en el ámbito del presente Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
 - La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.
 - Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.
 - 2. La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por once representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio.



CC personal laboral Junta de Andalucía

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



CC personal laboral Ayto. de Zaragoza

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, servicio, o tipo de contratación o jornada.



PLANES DE IGUALDAD



Tipos

- Distinguir:


- Planes de igualdad municipales.

- Ejemplo: “Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres” de los Ayuntamientos de Zaragoza o de León.

- Planes de igualdad.

EBEP

- Planes de igualdad.DA.8^a.
- 1. Las **Administraciones Públicas están obligadas** a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, **las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.



Artículo 64 LOI. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

- El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan **establecerá los objetivos a alcanzar** en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, **así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución**. El Plan **será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal** de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.



Ley 1/2010, de igualdad de Canarias

Artículo 35. *Planes de igualdad en la Administración pública.*

1. El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales **elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.**

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

Ley de igualdad de Andalucía, 2007

La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.




Ley de igualdad de Baleares, 2006


1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad entre la mujer y el hombre los poderes públicos deben llevar a cabo una planificación de las actuaciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Las funciones de ordenación, planificación y programación en la Administración de la comunidad autónoma corresponden al Instituto Balear de la Mujer, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de ésta.
3. Los planes generales de igualdad entre mujeres y hombres aprobados por el Gobierno de las Illes Balears deben contener los objetivos y las líneas de actuación que debe desarrollar la administración autonómica en dicha materia, previa consulta con los agentes sociales más representativos en el marco de la Mesa de Diálogo Social u órgano equivalente y especialmente en el Consejo de Participación de la Mujer.




Planes de igualdad (LO 3/2007)

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.


- 
- En caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.
 - Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio, en los términos previstos en el mismo.


- 
- Las empresas también elaborarán y aplicarán un PI, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.


- 
- La elaboración e implantación de los PI será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes de los trabajadores.


Contenido del PI

- Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- 
- Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

- 
- Los PI incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
 - Se garantiza el acceso de la representación de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los PI y la consecución de sus objetivos.

- 
- Lo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre PI por parte de las CP de los convenios a las que éstos atribuyan estas competencias.
 - Para impulsar la adopción voluntaria de PI, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las PYMES, que incluirán el apoyo técnico necesario.



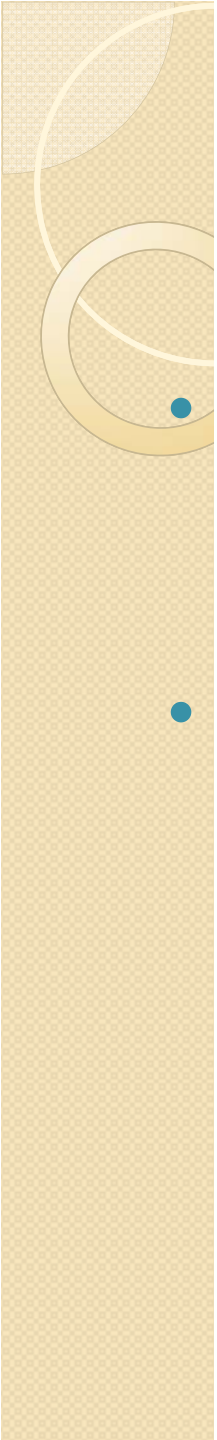
Normativa aplicable PL


- Dos normativas, que deben aplicarse conjuntamente:
 - Estatuto de los Trabajadores, art. 85.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Negociación colectiva

- Art. 85.1 ET: Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, **el deber de negociar** medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.


- 
- Art. 85.2: Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores:
 - A) En los convenios de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

- 
- B) En los convenios de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.



Papel de los representantes de los trabajadores

- Art. 64.3 del TRLET: Tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un PI, sobre la aplicación del mismo.

- 
- Art. 64.7.a).3º del ET: Comité de empresa: Labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Art. 64.7.d) del ET: Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.




EJEMPLOS: CC personal laboral Ayto. de Zaragoza (2012-2015).

Artículo 74.- PLAN DE IGUALDAD


La Corporación y los sindicatos firmantes se comprometen a elevar a aprobación del órgano competente en el mes de junio del año 2012 el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.

Las medidas recogidas en el mismo se incorporarán al texto del Pacto y se llevará a cabo un seguimiento y evaluación de implantación de las mismas en los términos que se establezca en el Plan de Igualdad aprobado.



Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015.

- En cumplimiento de lo previsto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al efecto de la negociación de un Plan de Igualdad para el conjunto de la Administración municipal, se constituirá una Mesa en la que participarán las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en proporción a su implantación en el conjunto del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.
- El **Plan constituirá** el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración Municipal a que se refiere este Acuerdo-Convenio, sin perjuicio de que establezca especialidades respecto de determinados centros de trabajo o colectivos de empleados públicos.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a iniciar la negociación de este Plan a lo largo del primer semestre de 2012 y a culminarla antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, habilitando las herramientas necesarias a tal fin, en los términos establecidos por la Ley de Igualdad.



I Plan de igualdad AGE, 2011

- El Plan de estructura en cuatro ejes de actuación:
- Eje I. El **Diagnóstico** recoge datos, desagregados en función del variable sexo, **para conocer la situación previa existente y analizar el estado actual** del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que permita identificar si existe desigualdad o discriminación, utilizando como fuente el Registro Central de Personal. Para ello **se han seleccionado siete áreas**, respecto de las cuales el Plan aporta conclusiones: Acceso al empleo, Carrera profesional, Formación, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Situaciones de especial protección, Retribuciones, y Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

AGE

- Eje 2. Los **objetivos específicos** más importantes a destacar en el Plan son:
- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

AGE

- Eje 3. El Plan se dirige a la consecución de los objetivos apuntados, para lo cual se articula en torno a **siete Ejes de actuación** que suponen la recomendación de medidas en las áreas seleccionadas:
- **Acceso al empleo público:** Con Inclusión de las materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.
- Igualdad en el desarrollo de la **carrera profesional**.
- **Formación** en la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Ordenación del tiempo de trabajo**, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Analizar la posible viabilidad de una estructura de las condiciones de trabajo: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.).
- **Situaciones de especial protección:** Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





AGE


- **Retribuciones.** Estudio de las cuantías retributivas de los complementos variables que perciben las empleadas y empleados públicos.
- Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado: Fomentar e incrementar las redes internas Departamentales (Intranet) e Interdepartamentales.


Medidas AGE


- En la **Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección.**
- Cuando el órgano convocante remita a la Dirección General de la Función Pública, para su aprobación, la correspondiente convocatoria deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.
- Garantizar que **se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección**, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso, y aprobadas y aprobados en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.


- 
- Establecimiento de **medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas** para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las siguientes actuaciones:
 - La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el acceso al empleo público cuyo contenido incluya, al menos, una referencia a la existencia de inferior representación femenina o masculina en procesos selectivos concluidos el año anterior.
 - En todo caso, a la hora de realizar la determinación de la menor representación, se tendrá también en cuenta el número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo correspondiente. Para ello, la Dirección General de la Función Pública requerirá la información pertinente a los Departamentos Ministeriales, a los que estén adscritos los Cuerpos o Escalas de la AGE, que se podrá realizar a través de las correspondientes Unidades de Igualdad.


- 
- Igualdad en el **desarrollo de la carrera profesional**:
 - La DGFP realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo, dedicando especial atención a los puestos superiores de la organización, así como a los nombrados mediante libre designación, o cuyo nombramiento corresponda a personal eventual.
 - En los puestos de trabajo que salgan a concurso deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la **acreditación de los cursos de formación** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
 - En la provisión de puestos de trabajo mediante el **sistema de libre designación**, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura sea inversamente proporcional con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de lograr el pretendido equilibrio entre mujeres y hombres.


- 
- Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres o viceversa.
 - En la **denominación de los puestos de trabajo** de la AGE se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa.


- 
- **Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres.**—Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:
 - La Administración General del Estado continuará fomentando la impartición de **cursos de formación y sensibilización** sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal....
 - Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
 - Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.


- 
- **Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos recogidos en las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos y asumidas por el EBEP.


- 
- Programar acciones tendentes a **acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación** en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas discapacitadas.
 - Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito de la AGE, acciones de información, formación y sensibilización.


- 
- Realizar un informe que analice las posibilidades y viabilidad de una **estructuración de la jornada de trabajo** en el ámbito de la AGE: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.
 - Se estudiarán las fórmulas para homogeneizar el disfrute del permiso de paternidad, por parte de todos los empleados públicos.

- 
- **Situaciones de especial protección:**
 - Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**.
 - Establecimiento de un protocolo de la Administración General del Estado sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
 - Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

- 
- Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado en el mismo.
 - Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
 - Estudio de otras posibles situaciones que requieran especial protección y, en su caso, propuesta de las medidas adecuadas.
 - Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal de la Administración General del Estado. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE.

- 
- **Retribuciones:**
 - Realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos.

- 
- Medidas relativas a **la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado:**
 - Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos seguirán remitiendo, al menos anualmente, a los Ministerios de Sanidad, Política Social e Igualdad y de Política Territorial y Administración Pública información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos manifestados en el anexo (diagnóstico de situación).
 - Se acuerda seguir fomentando la implantación en las redes internas (intranet) de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.

- 
- Las Unidades de Igualdad serán las responsables de evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en su ámbito y de remitir anualmente a la Dirección General de la Función Pública un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración. Este informe y su estimación se debatirá en el seno la Mesa delegada correspondiente.
 - Desde la Dirección General de la Función Pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información entre las Unidades de Igualdad.

Seguimiento del plan

- La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan.