



# Unidad de Igualdad de Género del MECD

## Inspección General de Servicios

BOLETÍN INFORMATIVO

1

Enero de 2016

En este número...

## II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos

Accede a la web de la Unidad de Igualdad para más información  
[Web de igualdad del MECD](#)

Este Plan es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración General del Estado, se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres

## Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la AGE

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos es el instrumento a través del cual se definen los objetivos y las medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudiera persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad responde a tres objetivos fundamentales:

- Reducir desigualdades en el ámbito de la carrera profesional.
- Apoyar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Atender las situaciones de especial protección.

Este II Plan de Igualdad en la AGE es una herramienta al servicio de todo el personal de la AGE y sus Organismos Públicos.

## Antecedentes del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE

En junio de 2013 la [Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad](#) acordó encomendar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del **II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado**, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este **II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos**, pretende dar continuidad a los logros alcanzados con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos ([Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE de 1 de junio](#))

La **evaluación del I Plan de Igualdad** fue realizada por la [Dirección General de la Función Pública](#) durante el año 2013, con la participación del [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#), de las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos ministeriales y de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades de la AGE<sup>1</sup>, como paso previo para la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

Tras un período de intenso trabajo en el que el II Plan ha sido sometido a diferentes procesos de revisión, discusión e inclusión de propuestas, ha sido aprobado en el Consejo de Ministros de 20 de Noviembre de 2015 (Publicado por [Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, BOE 10-12-2015](#)).

(1) La Comisión Técnica de Igualdad depende de la Mesa General de Negociación de la AGE. Tiene encomendado el desarrollo y aplicación de los principios contenidos en la Ley de Igualdad en el ámbito de la AGE. Participan en ella representantes de la AGE y de diferentes organizaciones sindicales.

Ha de seguir las líneas estratégicas aprobadas por el Gobierno en el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO)**

Para ello, el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado se orienta a la consecución de los tres ejes prioritarios del PEIO:

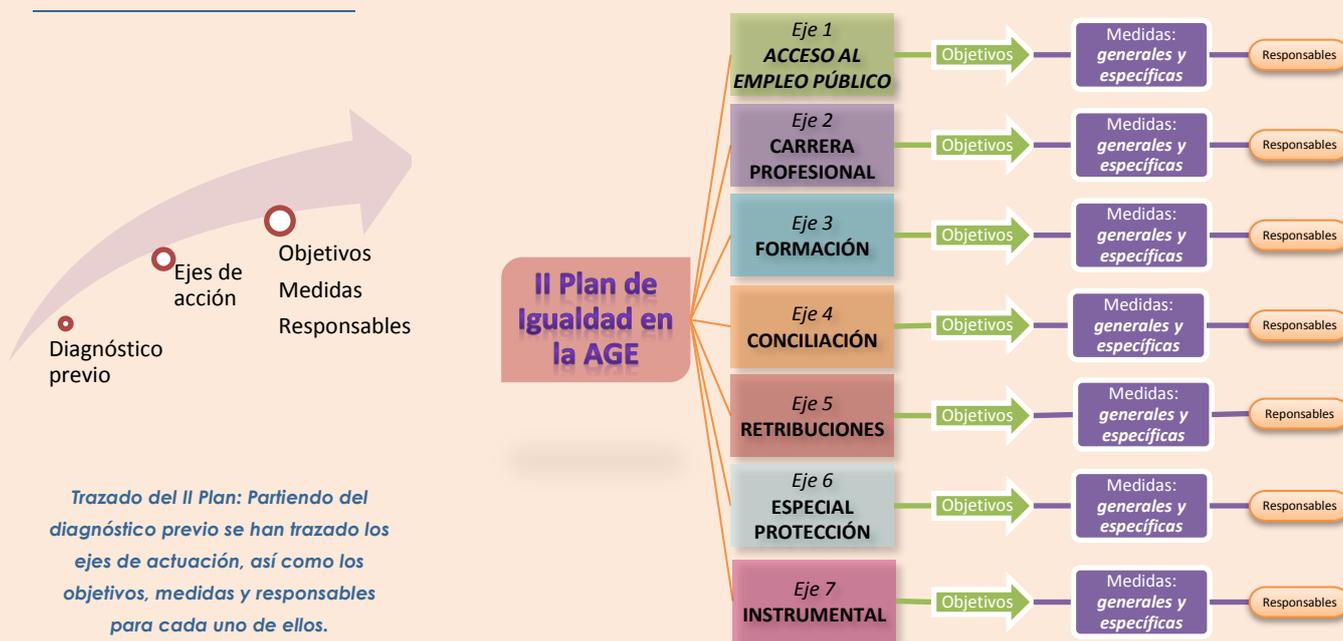
1. **Igualdad en el Empleo.**
2. **Conciliación y corresponsabilidad.**
3. **Lucha contra la violencia de género.**

## Estructura y contenido del Plan

Este II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado pretende continuar y avanzar en la trayectoria ya iniciada con la inclusión de las medidas anteriores e incorporar al mismo tiempo los nuevos enfoques en materia de igualdad en el empleo del [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#), ya que a pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que pueden afectar o condicionar la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público.

El II Plan de Igualdad de la AGE incluye contenidos relacionados con el acceso al empleo, los puestos de trabajo, la promoción, la formación, las retribuciones, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Tiene como objetivo general **seguir impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando al mismo tiempo, los nuevos enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.**



Por primera vez el plan incorpora **medidas de carácter transversal** – que resultan de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado y **medidas específicas** que resultan de aplicación en concreto a ministerios y organismos en particular, algunos de los cuales han querido incluir medidas específicas diseñadas para sus respectivos ámbitos.

## Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la AGE abarcará el período comprendido entre 2014-2016.

Este nuevo Plan será de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

Asimismo, el Plan abarcará el período comprendido entre 2015-2016, **sin perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan para la AGE durante la próxima legislatura.**

## Objetivos y ejemplo de alguna de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad

Objetivo del eje 1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público

- Paridad en los tribunales y órganos de selección.
- Obtención de la relación numérica y porcentual por sexo de las personas admitidas y aprobadas en los procesos selectivos.
- Inclusión en los cursos selectivos de un módulo de igualdad y prevención de la violencia de género.

Objetivo del eje 2. Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades de la carrera profesional

- Los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres en las materias propias del puesto de trabajo serán un mérito a valorar en los concursos.
- Acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por varones y viceversa.
- Base de datos con información de mujeres cualificadas en puestos de responsabilidad.

Objetivo del eje 3. Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

- Inclusión de un módulo de igualdad y prevención de violencia de género en todas las acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas en materia de RRHH.
- Realización de jornadas interdepartamentales de igualdad.
- Priorización de la formación a personas incorporadas al servicio activo tras una licencia por maternidad, paternidad o cuidado de personas dependientes.

Objetivo del eje 4. Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres.

- Elaboración y difusión de una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE.
- Desarrollo de experiencias de trabajo en red.
- Formación y sensibilización en la materia de conciliación.

Objetivo del eje 5. Favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

- Prestar especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los permisos concedidos por nacimiento, adopción o acogimiento.
- Analizar los factores asociados a la trayectoria profesional de mujeres y hombres y a los puestos que ocupan que puedan determinar menor responsabilidad o retribución.

Objetivo del eje 6. Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género

- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa.

Objetivo del eje 7. Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones de la AGE

- Creación de un buzón de sugerencias interdepartamentales que sirva de foro de debate e intercambio de experiencias en materia de igualdad.
- Creación de un logotipo de igualdad en el ámbito de la AGE.
- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad.

[Acceder a más información sobre II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.](#)

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL MECD  
INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS  
Boletín informativo nº1  
[Página web de la Unidad de Igualdad del MECD](#)



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE