

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

**16950** *Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.*

Por medio de la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se creaba el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este registro comprende los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas administraciones, aunando en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

En el marco de los trabajos llevados a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, se ha destacado la necesidad de incorporar al Registro de Planes de Igualdad, dos Anexos comprensivos de información complementaria para asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, así como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones públicas.

Esta información complementaria se refiere, entre otros aspectos, al número de efectivos que componen la Administración; al periodo de vigencia del Plan; a la inclusión de mecanismos de evaluación intermedia, así como los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar.

Asimismo, se recaba información sobre las medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la formación en igualdad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección.

Con ello, se pretende obtener los datos e información necesaria para efectuar un análisis y diagnóstico de los Planes de Igualdad.

En atención a cuanto ha quedado expuesto, resuelvo:

**Primero.** *Modificar la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, en los términos que se indican a continuación:*

Uno. El apartado segundo queda redactado como sigue:

«Segundo. Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

1. Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán:

a) Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.

b) Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

2. Para el cumplimiento de esta finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional [registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es](mailto:registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es) dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de esta resolución, así como sus posteriores actualizaciones.

3. Los planes y protocolos y la documentación prevista en el apartado anterior, se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal [www.administracion.gob.es](http://www.administracion.gob.es) para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

Dos. Se incorporan dos nuevos anexos a los que se refiere el apartado 2.segundo de la resolución».

**Segundo.** *Entrada en vigor.*

La presente resolución entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 2023.–La Secretaria de Estado de Función Pública, Lidia Sánchez Milán.

## ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan .....

El número total de efectivos que componen la administración es de ....., distribuidos del siguiente modo:

- .....de personal funcionario
- .....de personal laboral
- .....de personal estatutario
- .....otro personal.

Se trata de un Plan ACORDADO  NEGOCIADO  con las organizaciones sindicales.....(indicar cuales)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de ....., desde .....hasta..... .

Evaluación intermedia SI.....NO....

### PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

### OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

## ANEXO 2

El Plan de Igualdad de ..... para el periodo .....contiene las siguientes medidas:

**Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?			
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?			

**Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?			
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?			
¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?			

**Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?			
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?			
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?			
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?			

**Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?			
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?			

**Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?			
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?			

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?			
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?			
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?			

**Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?			

**Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?			
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?			
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?			