

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.

Ministerio de Hacienda y Función Pública
«BOE» núm. 68, de 21 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2023-7333

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 24 de julio de 2023

La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental reconocido tanto en el orden internacional como en el nacional, constituye una necesidad estratégica de cualquier país para alcanzar una verdadera democracia y para construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

Al objeto de impulsar este principio y aunar y coordinar las actuaciones de las distintas Administraciones Públicas, el Acuerdo marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022 con las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, recoge distintas medidas dirigidas a impulsar la acción común por una igualdad entre mujeres y hombres, visibilizando, así, este principio como un elemento clave y vertebrador de las organizaciones públicas.

Conscientes de la necesidad de fortalecer la normativa, la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge la modificación 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, dando una nueva redacción a su disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:

«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 aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, 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.

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 con carácter anual.

3. En el plazo de tres meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.»

Es por ello, que se procede a crear el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, mediante esta resolución que atiende a razones de interés general, pues facilitará la plena efectividad del derecho de la ciudadanía a conocer los planes y actuaciones desarrolladas por las distintas Administraciones Públicas en materia de igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo, potenciando una mayor publicidad y difusión de dichos planes y protocolos, que, aun siendo públicos, podrán así ser accesibles de manera más fácil en un recopilatorio de documentos.

En atención a cuanto ha quedado expuesto, resuelvo:

Primero. *Objeto.*

La presente resolución tiene por objeto crear 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.

El registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones, permitiendo aunar en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

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 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 para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

Tercero. *No incremento de gasto público.*

El funcionamiento de este Registro de Planes de Igualdad no implicará incremento de gasto. Su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Cuarto. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 16 de marzo 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, desdehasta..... .

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 periodocontiene 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?			

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.