

Servicio de diseño e implantación de un Plan Transversal de Igualdad en las políticas activas de empleo del Servicio Público de

24/03/2023

VERSIÓN 2. E 12

Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias para el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias 2023-2027



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



RED2RED

Índice

Presentación.....	2
1 Introducción	3
2 Contexto y diagnóstico de las PAE en Asturias:	4
2.1 Introducción y metodología	4
2.2 Contexto socioeconómico de partida	4
2.3 Situación de la Política de empleo	6
2.4 Marco estratégico de ejecución PAE.....	7
3 Objetivos y principios de la intervención.....	8
3.1 Objetivos del Plan.....	8
3.3 Principios de actuación.....	9
4 Ejes de actuación del Plan.....	11
Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	13
1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente	13
1.2 Estructura de apoyo a la igualdad y capacitación de los recursos humanos	15
1.3. Gobernanza y coordinación interinstitucional	16
Eje de Acción 2: Fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad	17
2.1. Atención a las violencias machistas, su prevención y erradicación.....	17
2.2. Potenciar los mecanismos de gestión interna de personal desde la perspectiva de género incidiendo en la conciliación y la corresponsabilidad	18
Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	19
3.1. Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género.....	19
3.2. Aplicación de la perspectiva de género a la gestión de las PAE.....	20
5 Claves de implementación	22
5.1 Propuesta de marco temporal	22
5.2 Priorización inicial de actuaciones	22
5.3 Agentes impulsores de la implementación	24
6 Sistema de gobernanza y evaluación.....	27
6.1 Gobernanza y procedimiento seguimiento.....	27
6.2 Criterios de evaluación y sistema de indicadores	27

Presentación

Se presenta aquí el Entregable 12 Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE) en su segunda versión tras el contraste con las propuestas realizadas por el SEPEPA al PAFED de marco estatal.

Se trata del documento definitivo del Plan de intervención o de igualdad correspondiente al servicio para el **Diseño e implantación de un Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias** para el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (en adelante SEPEPA) elaborado por RED2RED.

Este servicio forma parte de las actuaciones para desarrollar la **inversión número 2 del Componente 23 sobre Empleo, mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo** dentro de las actuaciones previstas por el Fondo de Recuperación y resiliencia Next Generation UE (NGUE).

1 Introducción

Según el Consejo de Europa, la transversalidad de género hace referencia a: *“la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”* (1998)¹.

Por tanto, la transversalidad de género va más allá del diseño e implementación de medidas puntuales y supone una estrategia que facilita el cambio estructural de la sociedad en aras de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, la responsabilidad de las Administraciones Públicas implica, en una primera fase, el diseño de políticas públicas que contribuyan a eliminar las situaciones de discriminación por razón de sexo (artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) así como, la revisión de los procesos y procedimientos internos y el diseño de metodologías de trabajo que impulsen la transformación del organismo competente (artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) y, por ende, la puesta en marcha de políticas públicas innovadoras que aceleren los cambios sociales necesarios para llegar a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo, en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género recoge la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas en su título I. Además, el título II señala en relación con el ámbito del empleo la necesidad de llevar a cabo una política de empleo que tenga como objetivo *“mejorar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres”* (artículo 29) y la integración de *“la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, incluyendo y adoptando para tal fin las medidas y actuaciones necesarias”* (artículo 31).

En este marco, **el Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE)** del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) responde a los compromisos recogidos en la Ley 2/2011, de 11 de marzo y supone visibilizar el compromiso que tiene este Servicio Público de Empleo con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma.

¹ Consejo de Europa, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

2 Contexto y diagnóstico de las PAE en Asturias:

2.1 Introducción y metodología

El Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias parte de un diagnóstico de la situación del mercado de trabajo en Asturias, el marco normativo vigente en materia de empleo e igualdad -y sus implicaciones para el SEPEPA, y también, de un análisis de la estructura, organización y alcance de las políticas activas de empleo (PAE) en el Principado.

Este diagnóstico se dirigió a dar respuesta a la doble naturaleza de la transversalidad del enfoque de género; esto es, aportando información sobre el contexto de implementación de las PAE -socioeconómico y normativo, y sobre el contexto de la organización que las lidera y sus procesos de implementación (el SEPEPA y sus entidades colaboradoras).

El trabajo, concluido en diciembre del año 2022, se realizó a partir del análisis de información del SEPEPA, estadísticas oficiales y otras fuentes documentales propias de la ejecución de los programas y servicios del organismo (periodo 2018-2021). Así mismo, se realizaron dos grupos de discusión: uno con personal técnico, otro con mujeres beneficiarias. A ello se sumó una entrevista grupal a jefaturas de servicio, tres entrevistas en profundidad a informantes clave y dos encuestas sobre RRHH (una al personal del SEPEPA, otra, a 51 entidades colaboradoras).

En la elaboración del diagnóstico se ha contado, no solo con la valiosa y activa colaboración del conjunto del Servicio Público de Empleo, a quien agradecemos el esfuerzo realizado -en especial al Observatorio de las Ocupaciones y el Servicio de Intermediación, sino que, además, se ha contado con la participación de la Dirección General de Función Pública, el Servicio de Emprendedores y Economía Social (Dirección General de Comercio, Emprendedores y Economía Social), el Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada y el Instituto Asturiano de la Mujer. Del mismo modo, las entidades colaboradoras del SEPEPA han tomado parte activa en la producción de información. A todas ellas, y a todas las citadas instituciones, les agradecemos su esfuerzo y colaboración.

A continuación, se recoge de forma breve las principales conclusiones de dicho diagnóstico. Conclusiones que han sido el origen de los ejes, medidas y acciones del presente **Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias** del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias:

2.2 Contexto socioeconómico de partida

- Los datos estadísticos permiten identificar con claridad en el Principado de Asturias una importante brecha de género entre mujeres y hombres en el mercado laboral asturiano.

- Esta brecha de género se puede explicar, entre otras cuestiones, a partir de los itinerarios académicos. Así, aunque el nivel de estudios de las mujeres es superior al de los hombres, las mujeres tienen mayor presencia en ramas de estudio sanitarias y de la educación, relacionadas con tareas tradicionalmente femeninas de acuerdo con los roles de género, mientras que los hombres se forman en mayor medida en campos de estudio técnicos y tecnológicos, que conducen a sectores con más oportunidades y mejores condiciones laborales.
- El peso de los roles de género en la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral no se hace visible hasta los 25 años y así, la tasa de inactividad de mujeres y hombres es equivalente. Sin embargo, a partir de esa edad, el porcentaje de mujeres inactivas es notablemente superior a los hombres.
- La mayor tasa de inactividad está vinculada en gran medida a tareas de cuidados, la ausencia de políticas locales de corresponsabilidad y la vigencia de estereotipos sexistas sobre los roles asociados a la maternidad, la paternidad y la atención a personas dependientes. La economía sumergida afecta a estas mujeres inactivas (que se dedican a las labores del hogar y son cuidadoras principales).
- En cuanto al desempleo, las tasas son similares en mujeres y hombres en los tramos de edad inferiores a 25 años, como ocurría con la inactividad, pero a partir de los 25 años y, sobre todo, en el tramo de edad de los 45 a 54 años, la proporción de mujeres desempleadas es significativa mayor que la de los hombres.
- Las mujeres desempleadas de 45 a 54 años requieren de intervenciones más específicas y coordinadas con prestaciones sociales a medida.
- Además, esta diferencia se observa al estudiar los niveles de estudios. Así, el porcentaje de desempleadas es superior al de los hombres y aumenta conforme lo hace el nivel de estudios.
- De igual forma, el análisis del desempleo por comarcas muestra que el porcentaje de mujeres desempleadas es mayor que el porcentaje de hombres en todos los territorios.
- En cuanto a las condiciones de contratación, las mujeres presentan mayor parcialidad y temporalidad. Además, su presencia en puestos de toma de decisiones es aún minoritaria.
- Estas condiciones tienen su reflejo en las condiciones salariales y las mayores diferencias se encuentran en el nivel bajo de ocupación y entre los contratos temporales.
- En cuanto al emprendimiento, las iniciativas lideradas por mujeres se encuentran en el sector de consumo de forma mayoritaria.
- Las brechas se agravan respecto a las mujeres más vulnerables: las mujeres inactivas, las que encabezan familias monomarentales y los hogares donde la cabeza principal es una mujer de origen extranjero. También respecto a las mujeres

con discapacidad. Por tanto, hace necesario intervenir desde un enfoque interseccional.

- Las mujeres extranjeras, sobre todo extracomunitarias, tienen mayores dificultades para la inserción laboral y habitualmente se enfrentan a peores condiciones en el mercado laboral y a la discriminación racial o por origen.
- Las mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) con menor formación son las que se presentan una tasa mayor de desempleo de larga duración y tienen además más dificultades para conciliar.
- La inserción laboral femenina continúa caracterizándose por perpetuar la segregación sectorial del mercado de trabajo. La precariedad y la temporalidad son dos de las características comunes de las contrataciones ofrecidas a las mujeres.
- La brecha salarial de género sigue presente y la diferencia entre el salario medio que perciben mujeres y hombres ha ido en aumento en los últimos años.
- Las mujeres en las que interseccionan otras situaciones de discriminación, como la discapacidad, la violencia de género, la nacionalidad o la ruralidad enfrentan una situación de vulnerabilidad mayor, que habitualmente en el mercado laboral se traduce en menos oportunidades laborales o en condiciones de trabajo más precarias aún que el conjunto de las mujeres.

2.3 Situación de la Política de empleo

- Las principales conclusiones del análisis realizado sobre el mercado de trabajo señalan un contexto de partida donde la desigualdad económica y social de las mujeres demanda una intervención coordinada del conjunto de actores que intervienen en la política de empleo.
- La articulación de la política de empleo en diferentes áreas de gobierno sobre las que no hay siempre mecanismos de coordinación técnica suficientemente fluidos, dificulta la multiplicación de impactos, el intercambio de experiencias, y el seguimiento sobre los logros a nivel autonómico.
- Los agentes que intervienen en el mercado de trabajo tienen un punto de partida diferencial en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Las entidades colaboradoras que implementan PAE tienen recursos bastante capacitados, cuentan con planes de igualdad y una trayectoria consolidada en la materia. No obstante, perviven estereotipos sexistas a erradicar entre el conjunto de agentes sociales, entidades locales y algunos recursos humanos de las entidades colaboradoras.
- En el contexto autonómico existen organismos especializados con *expertise* y prestigio que pueden contribuir a las PAE (fundamentalmente el Instituto Asturiano de la Mujer) y que aporta orientaciones estratégicas al respecto; no obstante, algunos organismos públicos requieren de pautas más precisas.

- La participación del SEPEPA en el Acuerdo CREA, y su progresiva operativización es una oportunidad para avanzar en el ámbito de la igualdad. A ello contribuye la buena coordinación institucional con el IAM.

2.4 Marco estratégico de ejecución PAE

- El marco estratégico asturiano señala con claridad los retos en materia de empleo femenino y las brechas de género que enfrenta la sociedad asturiana. No obstante, se produce una distancia entre los espacios de análisis y de propuesta de actuación y su operativización práctica final. Se requiere un liderazgo más visible y una hoja de ruta.
- La igualdad es un valor imprescindible para todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo asturiano; a pesar de lo cual, la falta de formación y sensibilización en algunos aspectos, implica la pervivencia y reproducción de sesgos de género que afectan negativamente a las oportunidades laborales de las mujeres y su desarrollo profesional.
- Los servicios que componen la estructura del SEPEPA requieren de formación especializada para aplicar la perspectiva de género interseccional al conjunto de sus funciones. Al mismo tiempo se requiere de una hoja de ruta que permita establecer prioridades y se dote de herramientas de forma consecuente con la que los equipos de trabajo puedan trabajar.
- El papel del Consejo Asesor en materia de igualdad puede contribuir a identificar la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario y transversal de la PAE asturiana y a establecer compromisos políticos claros y medibles.
- Destaca la relación fluida e interrelación del SEPEPA con las entidades colaboradoras que implementan muchas de las actuaciones de los Ejes de trabajo. No obstante, la coordinación está enfocada a la gestión y el cumplimiento de los procedimientos administrativos, y no ocupa un lugar preferente en el análisis o identificación de nuevas estrategias de intervención con la población. Existen prácticas de igualdad dispersas, poco visibles para el conjunto del SEPEPA y entre éste y las entidades colaboradoras.
- El SEPEPA no cuenta con una estructura (o unidad) de igualdad interna. Las funciones de este tipo de unidades tienden a ser de asesoramiento y coordinación, así como de apoyo a la implementación de algunas actuaciones. Su figura está prevista por la normativa asturiana en materia de igualdad, y su desarrollo reglamentario está programado en el III Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres del Principado de Asturias 2020-2023. Hasta que llegue a implementarse esta medida autonómica, se quiere de un impulso interno.

3 Objetivos y principios de la intervención

El I Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE) del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (en adelante SEPEPA) es una estrategia destinada a intervenir sobre las brechas y desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto asturiano para garantizar unas políticas activas de empleo con perspectiva de género.

El Plan tiene una **doble naturaleza** cuyo fin es fortalecer las dos dimensiones de las políticas activas de empleo: la de gestión institucional y la de agenda política. De esta forma, el Plan se dirige por un lado hacia la propia organización impulsora -el SEPEPA-, para garantizar que en la entidad se potencian la cultura, principios y capacidades para intervenir en el contexto asturiano desde el enfoque integrado de género. Por otro, hacia la ciudadanía y agentes que participan en la implementación de las PAE asturianas; para reforzar y poner en marcha medidas que se dirijan a eliminar la brecha de género en el ámbito del empleo. Ambas dimensiones se requieren para la puesta en marcha de las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género de manera integral en las políticas activas de empleo en el Principado de Asturias.

3.1 Objetivos del Plan

El I PTIPAE se dirige a lograr **los siguientes objetivos estratégicos**:

1. Disminuir la brecha entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y mejorar la empleabilidad y ocupación de las mujeres asturianas.
2. Mejorar la producción de conocimiento y la divulgación sobre la situación de las mujeres y hombres en el ámbito laboral asturiano, aplicando el enfoque de género interseccional.
3. Actualizar y potenciar los principios y compromisos institucionales del SEPEPA para priorizar la igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal.
4. Fortalecer al SEPEPA como organismo gestor de la política de empleo optimizando su gestión interna desde el enfoque de género interseccional y mediante la capacitación de sus recursos humanos.
5. Establecer una hoja de ruta de actuación en materia de igualdad que oriente la acción estratégica para cada Eje de intervención de las PAE (Eje 1 Orientación; Eje 2 Formación; Eje 3 Oportunidades de empleo; Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; Eje 5 Emprendimiento; Eje 6 Mejora del marco institucional) a lo largo de su ciclo de gestión (diseño, ejecución, seguimiento y evaluación)

3.3 Principios de actuación

El I Plan Transversal de Igualdad en las PAE asturianas **converge con el marco estratégico europeo** -se alinea con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales y de la Estrategia para la Igualdad de género (2020-2025)- y con el marco estatal en materia de igualdad y empleo. El Plan se enmarca en las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, a cuyo fin se dirige el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España. En concreto, el Reto 2 “Medidas para eliminar la brecha de género en el ámbito del empleo” y la Inversión 2 “Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo”.

En cuanto a **los principios de actuación** propios que rigen el I Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE), se trata de los siguientes:

- **El enfoque de derechos:** se parte de los principios constitucionales y obligaciones para las administraciones públicas con la igualdad y la no discriminación (artículos 1, 9.2, 10, 14 y 15 de la Constitución de 1978); la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en el Principado de Asturias.

Se ve reforzado por las normas que tratan de garantizar el principio de igualdad en el ámbito del empleo: la propia LOIEMH (artículos 3, 6, 15, 20); el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Perspectiva de género:** se reconoce que las mujeres experimentan una situación sociohistórica de desigualdad que afecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se parte de la consideración sistemática de la brecha de género y la consecución de la igualdad de trato y erradicación de toda discriminación por razón de sexo y/o género.
- **La interseccionalidad en la aplicación del enfoque de género:** implica considerar y dar visibilidad a las diferentes discriminaciones que se entrecruzan en las experiencias de hombres y mujeres. Aluden a otras situaciones de desigualdad que deben ser consideradas junto con el género: el hábitat rural, la discapacidad, el edad, la religión, la racialización y etnicidad, el origen y nacionalidad, la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, etc. Supone el reconocimiento de la diversidad de las mujeres ante la desigualdad
- **El desarrollo sostenible y la sostenibilidad de la vida:** los cuidados son un eje vertebrador de un sistema socioeconómico donde no se reproduzcan las desigualdades sociales. Ello está consonancia con la búsqueda del equilibrio entre

el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. Se parte del compromiso del SEPEPA con **los ODS de la Agenda 2030**, y en concreto el Objetivo 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

- **La transparencia y rendición de cuentas:** los principios de seguimiento y evaluación van de la mano de difusión de resultados sobre los avances logrados y los recursos implicados en su consecución, tanto dentro de la administración como al conjunto de la ciudadanía.

4 Ejes de actuación del Plan

Se propone el desarrollo del Plan a través de 3 Ejes de acción simultáneas:

- Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional.
- Eje de Acción 2: Consolidar la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad.
- Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género.

Cada uno de estos **3 Ejes** se desarrolla bajo la lógica de un objetivo operativo que da lugar a una línea de acción. En total hay **9 líneas de acción**. Cada una de las líneas va a conllevar una o varias medidas. El Plan comprende hasta **21 medidas**.

La implementación de la medida se materializa a su vez en una o varias acciones. Estas acciones, un total de **36 acciones**, contemplan a su vez uno o varios indicadores de cumplimiento.

Sus componentes se recogen a continuación de forma resumida.

Resumen de los Ejes de acción, objetivos, líneas, medidas y acciones

Eje de acción	Objetivo operativo	Línea de acción	Núm. medidas	Núm. acciones
1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	Actualizar las referencias y principios de funcionamiento de la organización, visibilizar su compromiso institucional y capacitar a los recursos humanos para garantizar su aplicación.	1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente	5	10
		1.2 Estructura de apoyo a la igualdad y capacitación de los recursos humanos	2	5
		1.3. Gobernanza y coordinación interinstitucional	2	3
2. Fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad	Avanzar hacia la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo y género en el ámbito del personal de la organización	2.1. Atención a las violencias machistas, su prevención y erradicación	2	4
		2.2. Potenciar los mecanismos de gestión interna de personal desde la perspectiva de género incidiendo en la conciliación y la corresponsabilidad	3	3
3. Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	Implantar procedimientos de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación que garanticen la perspectiva de género en la PAE impulsadas por el SEPEPA	3.1. Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género	2	3
		3.2. Aplicación de la perspectiva de género a la gestión de las PAE	5	8

Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional

Objetivo: Actualizar las referencias y principios de funcionamiento de la organización, visibilizar su compromiso institucional y capacitar a los recursos humanos para garantizar su aplicación.

1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente

Medidas a considerar:

A. Actualización del marco normativo de referencia del organismo

Acción 1. Revisión y actualización del texto y referencias que aparece en espacios y documentos estratégicos de la entidad.

Indicador de cumplimiento: número de documentos revisados

Valor esperado: 1 Documento de actualización realizado.

B. Actualización de la Carta de Servicios.

Acción 2. Revisión y actualización de la carta de Servicios de la entidad.

Indicador de cumplimiento: número de documentos revisados

Valor esperado: 1 Carta de Servicios revisada

C. Consolidar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la organización.

Acción 3. Elaboración de un documento destinado a todo el personal que recoja las principales recomendaciones relativas al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Indicador de cumplimiento: número de documentos elaborados.

Valor esperado: 1 documento sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Acción 4. Diseño de una lista de comprobación para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en el trabajo del SEPEPA.

Indicador de cumplimiento: número de listas de comprobación.

Valor esperado: 1 lista de comprobación para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Acción 5. Revisión de la documentación estratégica actual para la identificación de sesgos, estereotipos de género y usos no inclusivos y sexistas del lenguaje.

Indicador de cumplimiento: número de documentos revisados

Valor esperado: 2 documentos revisados: Carta de Servicios y Web Trabajastur

D. Comunicación y sensibilización sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde un enfoque interseccional.

Acción 6. Identificar los hitos de comunicación para la difusión de los avances del PTIPAE (actuaciones y resultados) en un documento estratégico (Plan de Comunicación)

Indicador de cumplimiento: número de planes de comunicación.

Valor esperado: 1 Plan de comunicación del PTIPAE.

Acción 7. Difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio transversal a todo el personal del SEPEPA

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas (ej. correos electrónicos al personal)

Valor esperado: 3 actuaciones; 1 comunicación del inicio del Plan (2023); 1 comunicación de resultados de la evaluación intermedia (2025); 1 comunicación resultados de la evaluación final (2027).

Acción 8. Difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio transversal hacia la ciudadanía asturiana

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas (ej. notas de prensa; entradas web)

Valor esperado: 3 actuaciones; 1 comunicación del inicio del Plan (2023); 1 comunicación de resultados de la evaluación intermedia (2025); 1 comunicación resultados de la evaluación final (2027).

E. Incluir la perspectiva de género en elaboración del anteproyecto de presupuesto del Servicio Público de Empleo

Acción 9. Elaborar un documento de apoyo con recomendaciones para el diseño de presupuestos desde la perspectiva de género.

Indicador de cumplimiento: Documento de recomendaciones.

Valor esperado: 1 documento de recomendaciones sobre presupuestos públicos desde la perspectiva de género.

Acción 10. Elaboración del anteproyecto de presupuesto del SEPEPA desde la perspectiva de género

Indicador de cumplimiento: núm. de anteproyectos de presupuesto elaborados

Valor esperado: 2 presupuestos (2026; 2027)

1.2 Estructura de apoyo a la igualdad y capacitación de los recursos humanos

Medidas a considerar:

- A. Conformar una estructura interna de igualdad que permita el impulso de las actuaciones y la innovación en materia de igualdad.

Acción 11. Creación de 1 grupo de trabajo (o grupo motor) para la implementación del Plan y una Comisión de Igualdad para su seguimiento y ejecución.

Indicador de cumplimiento: número de grupos de trabajo o comisiones; número de servicios representados; número de reuniones celebradas

Valor esperado: 1 grupo motor; 1 Comisión de igualdad; 100% de los servicios representados; el grupo motor se reúne bimensualmente; la Comisión de Igualdad se reúne semestralmente.

- B. Identificar y dar respuesta a las necesidades de formación del personal del SEPEPA en materia de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género.

Acción 12. Valoración de las necesidades y propuestas formativas para los recursos humanos del SEPEPA

Indicador de cumplimiento: núm. de documentos de valoración

Valor esperado: 1 documento de propuesta de formación

Acción 13. Valoración de la cobertura de las necesidades formativas del personal por el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada" (IAAP) u otros recursos de la administración

Indicador de cumplimiento: número reuniones o número de documentos intercambiados; número de propuestas de formación para SEPEPA

Valor esperado: al menos 1 propuesta de formación para el personal del SEPEPA

Acción 14. Desarrollo de acciones formativas.

Indicador de cumplimiento: número de acciones formativas realizadas

Valor esperado: al menos 1 acción formativa especializada; 1 acción formativa básica implementadas.

Acción 15. Compilación de materiales de apoyo y autoformación especializados.

Indicador de cumplimiento: número de materiales recopilados

Valor esperado: al menos 20 materiales especializados en la aplicación de la perspectiva de género, guías y manuales de buenas prácticas.

1.3. Gobernanza y coordinación interinstitucional

Medidas a considerar:

- A. Garantizar la composición equilibrada por sexo en los órganos rectores y asesores y sensibilizar a sus componentes sobre la necesidad de tomar decisiones estratégicas para responder a los retos en materia de igualdad.

Acción 16. Revisar la composición de los órganos rectores y asesores y para tender a una composición equitativa.

Indicador de cumplimiento: número de propuestas realizadas; número de cambios implementados

Valor esperado: 1 documento de revisión elaborado; el cambio garantiza la composición equilibrada entre mujeres y hombres

Acción 17. Difusión del PTIPAE en los órganos rectores y asesores del SEPEPA

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas

Valor esperado: 1 convocatoria o acción específica para presentar el Plan

- B. Participación en los espacios estratégicos de Igualdad impulsados por el Gobierno de Asturias relacionados con el empleo y el emprendimiento.

Acción 18. Participación en espacios estratégicos en materia de igualdad-empleo-emprendimiento del Principado de relevancia para el SEPEA

Indicador de cumplimiento: número de participaciones por espacio identificado

Valor esperado: al menos 1 participación anual por espacio

Eje de Acción 2: Fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad

Objetivo: Avanzar hacia la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo y género en el ámbito del personal de la organización

2.1. Atención a las violencias machistas, su prevención y erradicación

Medidas a considerar:

- A. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación en el SEPEPA ante una situación de violencia machista contra una empleada pública o usuaria

Acción 19. Elaboración (o actualización del protocolo de actuación de referencia si existe ej. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL)).

Indicador de cumplimiento: número de protocolos realizados

Valor esperado: 1 protocolo sobre violencia de género; 1 protocolo sobre acoso por razón de sexo y de género, acoso sexual y violencias sexuales.

- B. Información, sensibilización y prevención en materia de violencias machistas

Acción 20. Difusión del protocolo o protocolos del SEPEPA en materia de violencias machistas

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas

Valor esperado: 1 folleto difundido por cada tipo de violencia al 100% del personal; 1 actuación anual dirigida a las personas usuarias.

Acción 21. Difusión del procedimiento de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género entre el personal del SEPEPA

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas

Valor esperado: 1 correo anual al 100% del personal

Acción 22. Difusión de las campañas del Instituto Asturiano de la Mujer en materia de igualdad en el SEPEPA

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas en las infraestructuras (oficinas, centros, etc.)

Valor esperado: 80% de las campañas anuales; 100% de las infraestructuras

2.2. Potenciar los mecanismos de gestión interna de personal desde la perspectiva de género incidiendo en la conciliación y la corresponsabilidad

Medidas a considerar:

- A. Creación de un grupo o comisión de trabajo para valorar mecanismos de gestión del personal desde la perspectiva de género

Acción 23. Creación de un grupo de trabajo o comisión para valorar innovaciones desde la perspectiva de género a la gestión interna del personal.

El grupo podrá considerar cuestiones como: paridad en los órganos de selección de personal y de promoción; acciones en las convocatorias de concursos de méritos o traslados; captación del talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos; valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos; Facilitar el acceso (adaptaciones) a los cursos selectivos de formación en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad). Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad. Valorar los usos y mayores potencialidades del teletrabajo; valorar la actualización de las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo, y permisos por cuidados de familiares dependientes para el personal laboral. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal con personas dependientes a cargo.

Indicador de cumplimiento: 1 grupo compuesto; número de reuniones del grupo o comisión de trabajo.

Valor esperado: 1 grupo compuesto; 2 reuniones realizadas.

- B. Adopción de un plan de trabajo para la incorporación de los nuevos mecanismos de gestión interna de personal del SEPEPA

Acción 24. Creación de un Plan de trabajo para la aplicación de las medidas aprobadas por la comisión y Dirección del SEPEPA .

Indicador de cumplimiento: número de acciones implementadas

Valor esperado: el 50% de las acciones se han iniciado al finalizar el plan.

- C. Informar a todas las personas trabajadoras de sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, fórmulas y recursos disponibles.

Acción 25. Elaboración de un documento o folleto informativo para los RRHH del SEPEPA en materia de conciliación y corresponsabilidad para su difusión

Indicador de cumplimiento: número de documentos informativos; número de acciones de difusión.

Valor esperado: al menos 1 documento informativo; 1 acción de difusión anual al 100% de la plantilla.

Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género

Objetivo/s: Implantar procedimientos de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación que garanticen la perspectiva de género en la PAE impulsadas por el SEPEPA

3.1. *Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género*

Medidas a considerar:

- A. Actualización de los procedimientos de producción de datos y selección de indicadores de género relevantes para el Observatorio de las Ocupaciones

Acción 26. Actualización de los principales indicadores e instrumentos de recogida de información del SEPEPA por sexo

Indicador de cumplimiento: número de instrumentos y bases de datos revisadas;

Valor esperado: 100% en 2027.

- B. Conocer, informar y divulgar la situación de las mujeres y las brechas de género en el ámbito laboral desde una perspectiva de género.

Acción 27. Elaboración de una publicación periódica sobre la situación de las mujeres asturianas en el mercado de trabajo

Indicador de cumplimiento: número de informes

Valor esperado: al menos 1 informe anual.

Acción 28. Creación de un apartado específico en las memorias divulgativas anuales sobre los resultados en materia de igualdad, señalando datos específicos sobre las brechas de género y las acciones puestas en marcha para su desarrollo

Indicador de cumplimiento: memorias modificadas

Valor esperado: 100% de las memorias incluyen el apartado

3.2. Aplicación de la perspectiva de género a la gestión de las PAE

Medidas:

A. Actualización de los procedimientos e instrumentos del ciclo de gestión

Acción 29. Análisis de impacto de las medidas desarrolladas en programas y servicios en la participación de las mujeres del ámbito rural para la modificación de los criterios, si fuera necesaria, e incorporación de las mejoras, incentivos o ayudas oportunas.

Indicador de cumplimiento: 1 documento de análisis con recomendaciones

Valor esperado: 1 documento realizado

Acción 30. Contar con un instrumento de apoyo para el diseño de iniciativas y programas desde la perspectiva de género

Indicador de cumplimiento: número instrumentos de apoyo diseñados

Valor esperado: 1 lista de comprobación para el diseño de objetivos de igualdad

Acción 31. Contar con un instrumento de apoyo para la ejecución de programas y actuaciones

Indicador de cumplimiento: número instrumentos de apoyo a la ejecución diseñados

Valor esperado: 1 lista de comprobación para la inclusión principios y métodos de implementación de actuaciones y de acciones positivas (orientación, intermediación, formación, emprendimiento, etc.).

Acción 32. Elaborar un instrumento para actualizar las herramientas de seguimiento y evaluación desde la perspectiva de género

Indicador de cumplimiento: número procedimientos revisados; número de instrumentos diseñados

Valor esperado: 1 lista de comprobación para la evaluación y el seguimiento de la perspectiva de género; 100% de las memorias o informes actualizados en 2027

B. Diseñar mecanismos flexibles para garantizar la corresponsabilidad y el apoyo a la conciliación de las personas participantes en las PAE

Acción 33. Elaboración de un plan de medidas o una guía de recomendaciones para la puesta en marcha de acciones en materia de conciliación dirigidas a las personas participantes en las PAE

Indicador de cumplimiento: número de planes

Indicador de cumplimiento: 1 plan elaborado

C. Incorporación de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones, ayudas y convenios

Acción 34. Elaboración de una guía de cláusulas de igualdad aplicables a las convocatorias (bases reguladoras) de subvenciones, ayudas o contratación pública

Indicador de cumplimiento: número de convocatorias que incluyen cláusulas de igualdad.

Indicador de cumplimiento: 100% de convocatorias en 2027 incluyen cláusulas de igualdad

D. Medidas específicas para las mujeres víctimas de la violencia machista.

Acción 35. Actualizar e innovar en las actuaciones del Procedimiento para la atención a víctimas de la violencia de género y de la Red de personal orientador especializado del SEPEPA

Indicador de cumplimiento: número de actuaciones realizadas

Indicador de cumplimiento: 1 anual

E. Establecer para cada Eje de PAE objetivos de carácter estratégico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, alineados con el SEPE

Acción 36. Alinear las actuaciones con los objetivos estatales y europeos vigentes para disminuir la brecha de género en Asturias

Indicador de cumplimiento: número de Ejes alineados con el marco estratégico

Indicador de cumplimiento: 100% de los ejes PAE cuenta con indicadores de medición de reducción de brechas y objetivos de igualdad entre mujeres y hombres

5 Claves de implementación

5.1 Propuesta de marco temporal

La calendarización del plan corresponde al periodo 2023-2027: cuatro años.

El Plan se implementará a través de una planificación previa, por ejemplo, en programas operativos anuales (POA), que serán la base de ejecución de la PTIPAE. Se trata de documentos de operacionalización del Plan que permitirán concretar las acciones en las que se materializan año a año las medidas de actuación.

Los POAS están además asociados al sistema de seguimiento del Plan, que se fundamenta en el principio de la rendición de cuentas para informar del progreso en la consecución de los objetivos previstos y cumplimiento de las actuaciones.

5.2 Priorización inicial de actuaciones

La prioridad está señalada como 1 (urgente), 2 (muy relevante), 3 (relevante) en función del punto de partida de cada Servicio y la valoración de la factibilidad de su inicio. Aunque **no determina el desarrollo** temporal permite orientar el calendario futuro de trabajo; el cual será de forma aproximada:

- Prioridad 1: años 2023-2024
- Prioridad 2: años 2024-2025
- Prioridad 3: años 2026-2027

Al mismo tiempo ha de tenerse en cuenta que **muchas acciones son de continuidad**, por lo que estos marcos temporales son **orientadores respecto al inicio** de la ejecución de las acciones.

Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	P
1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente	1
A. Actualización del marco normativo de referencia del organismo	1
B. Actualización de la Carta de Servicios.	2
C. Consolidar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la organización:	1
D. Sensibilización sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde un enfoque interseccional.	1
1.2 Estructura de apoyo a la igualdad y capacitación de los recursos humanos	1
A. Conformar una estructura interna de igualdad que permita el impulso de las actuaciones y la innovación en materia de igualdad	1

Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	P
B. Identificar y dar respuesta a las necesidades de formación del personal del SEPEPA en materia de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género.	1
1.3. Gobernanza y coordinación interinstitucional	2
A. Garantizar la composición equilibrada por sexo en los órganos rectores y asesores y sensibilizar a sus componentes sobre la necesidad de tomar decisiones estratégicas para responder a los retos en materia de igualdad.	2
B. B. Participación en los espacios estratégicos de Igualdad impulsados por del Gobierno de Asturias relacionados con el empleo y el emprendimiento	2

Eje de Acción 2: Fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad	P
2.1. Atención a las violencias machistas, su prevención y erradicación	1
A. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación en el SEPEPA ante una situación de violencia machista contra una empleada pública o usuaria	1
B. Información, sensibilización y prevención en materia de violencias machistas	1
2.2. Potenciar los mecanismos de gestión interna de personal desde la perspectiva de género incidiendo en la conciliación y la corresponsabilidad	3
A. Creación de un grupo o comisión de trabajo para valorar nuevos mecanismos de gestión del personal desde la perspectiva de género	3
B. Adopción de un plan de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de gestión interna de personal del SEPEPA	3
C. Informar a todas las personas trabajadoras de sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, fórmulas y recursos disponibles.	3

Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	P
3.1 Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género	1
A. Actualización de los procedimientos de producción de datos y selección de indicadores de género relevantes para el Observatorio de las Ocupaciones	1
B. Conocer, informar y divulgar la situación de las mujeres y las brechas de género en el ámbito laboral desde una perspectiva de género	2

Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	P
C. Elaborar un procedimiento de referencia para la inclusión transversal de la perspectiva de género en estudios, memorias e informes de la entidad	2
3.2. Aplicación de la perspectiva de género a la gestión de las PAE	1
A. Actualización de los procedimientos e instrumentos	1
B. Diseñar mecanismos flexibles para garantizar la corresponsabilidad y el apoyo a la conciliación de las personas participantes en las PAE	1
C. Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas, subvenciones y de contratación pública	1
D. Medidas específicas para las mujeres víctimas de la violencia machista.	3
E. Establecer para cada Eje de PAE objetivos de carácter estratégico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, alineados con el SEPE	2

5.3 Agentes impulsores de la implementación

El Plan, en función del tipo de medidas que impulsa, tiene diferentes agentes responsables del impulso de su ejecución dentro del SEPEPA.

Se prevé ejecutar el I PTIPA con recursos propios y la colaboración del Instituto Adolfo Posadas, mediante la coordinación institucional, y el apoyo de asistencia técnica especializada al SEPEPA.

Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	Impulsor
1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente	
A. Actualización del marco normativo de referencia del organismo	Dirección
B. Actualización de la Carta de Servicios.	Dirección
C. Consolidar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la organización:	Todos los servicios
D. Sensibilización sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde un enfoque interseccional.	Todos los servicios
o Difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio transversal a toda el personal de la organización	Dirección
o Difundir el compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres hacia la ciudadanía y otras instituciones .	Todos los servicios
1.2 Estructura de apoyo a la igualdad y capacitación de los recursos humanos	
A. Conformar una estructura interna de igualdad que permita el impulso de las actuaciones y la innovación en materia de igualdad	Dirección
B. Identificar y dar respuesta a las necesidades de formación del personal del SEPEPA en materia de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género.	Económico-Admin. (todos)

Eje de acción 1. Alineación, capacitación y visibilidad institucional	Impulsor
1.1. Visibilidad y alineación con el marco estratégico vigente	
1.3. Gobernanza y coordinación interinstitucional	
A. Garantizar la composición equilibrada por sexo en los órganos rectores y asesores y sensibilizar a sus componentes sobre la necesidad de tomar decisiones estratégicas para responder a los retos en materia de igualdad.	Dirección
B. Participación en los espacios estratégicos de Igualdad impulsados por el Gobierno de Asturias relacionados con el empleo y el emprendimiento	Dirección

Eje de Acción 2: Fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades en los recursos humanos de la entidad	Impulsor
2.1. Atención a las violencias machistas, su prevención y erradicación	
A. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación en el SEPEPA ante una situación de violencia machista contra una empleada pública o usuaria	Económico-Admin.
B. Información, sensibilización y prevención en materia de violencias machistas	Económico-Admin.
2.2. Potenciar los mecanismos de gestión interna de personal desde la perspectiva de género incidiendo en la conciliación y la corresponsabilidad	
A. Creación de un grupo o comisión de trabajo para valorar nuevos mecanismos de gestión del personal desde la perspectiva de género	Económico-Admin.
B. Adopción de un plan de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de gestión interna de personal del SEPEPA	Económico-Admin.
C. Informar a todas las personas trabajadoras de sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, fórmulas y recursos disponibles.	Económico-Admin.

Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	Impulsor
3.1 Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género	
A. Actualización de los procedimientos de producción de datos y selección de indicadores de género relevantes para el Observatorio de las Ocupaciones	Observatorio de las ocupaciones
B. Conocer, informar y divulgar la situación de las mujeres y las brechas de género en el ámbito laboral desde una perspectiva de género	Observatorio de las ocupaciones

Eje de Acción 3: Elaboración y gestión de las PAE desde la perspectiva de género	
3.1 Difusión del conocimiento y producción de información desde la perspectiva de género	Impulsor
C. Elaborar un procedimiento de referencia para la inclusión transversal de la perspectiva de género en estudios, memorias e informes de la entidad	Observatorio de las ocupaciones
3.2. Aplicación de la perspectiva de género a la gestión de las PAE	
A. Actualización de los procedimientos e instrumentos	Todos los servicios (expt. Eco-Ad)
B. Diseñar mecanismos flexibles para garantizar la corresponsabilidad y el apoyo a la conciliación de las personas participantes en las PAE	Todos los servicios (expt. Eco-Ad)
C. Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas, subvenciones y de contratación pública	Todos los servicios (expt. Eco-Ad)
D. Medidas específicas para las mujeres víctimas de la violencia machista.	Todos los servicios (expt. Eco-Ad)
E. Establecer para cada Eje de PAE objetivos de carácter estratégico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, alineados con el SEPE	Todos los servicios (expt. Eco-Ad)

6 Sistema de gobernanza y evaluación

6.1 Gobernanza y procedimiento seguimiento

El plan se organiza en una **comisión de igualdad** que se dota a su vez de un *equipo motor* de carácter técnico para el impulso de las acciones.

La Comisión de Igualdad estará formada por una persona que represente a cada uno de los Servicios y la Dirección del SEPEPA. La periodicidad de las reuniones será cuatrimestral, es decir, tres veces al año. El **equipo motor** tendrá un carácter técnico y se dotará de su propio calendario de actuación.

Junto con lo anterior, el sistema de seguimiento contempla la elaboración de un informe de evaluación a medio término, al finalizar el año 2025; y también de un informe final de evaluación al final del año 2027.

6.2 Criterios de evaluación y sistema de indicadores

Los criterios de evaluación del Plan son los tres siguientes: cumplimiento o realización, eficacia y resultados.

Realización o cumplimiento

Desempeño temporal: cumplimiento de las actuaciones según calendario
Ejecución: número de actuaciones realizadas sobre las previstas
Se medirá tanto en la evaluación intermedia, como en la final.

Eficacia

Cumplimiento de objetivos: logro de objetivos
Se medirá tanto en la evaluación intermedia, como en la final.

Resultados

Identificación de efectos: directos e indirectos sobre la situación de partida.
Avances y retos pendientes
Se realizará en la evaluación final (2027)

El sistema de indicadores propuestos respecto a la **ejecución o cumplimiento** es el expuesto en el apartado 3, señalado debajo de cada una de las actuaciones.

Respecto al resto de indicadores, se trata de los siguientes:

Indicadores de eficacia:

- Número de objetivos logrados
- Valoración de los recursos y procedimientos en la consecución de logros.
- Cambios en la concepción y ejecución de las PAE por parte del SEPEPA y agentes colaboradores
- Logros de proceso: aprendizajes; dificultades en el desempeño del Plan

La **evaluación de resultados**, se realizará a partir de varios indicadores:

- % de reducción de las brechas de género en el mercado laboral (respecto a la situación de partida del diagnóstico).
- Cambios en contenidos de las acciones de los Ejes PAE que desarrollan en sus programas)
 - % de programas modificados por Eje de Acción
 - Número de Ejes en los que se establecen objetivos teniendo en cuenta reducir las brechas de género identificadas.
- Percepción de satisfacción de las necesidades de mujeres y de hombres.
- Identificación de efectos: directos e indirectos sobre la situación de partida (mercado de trabajo; agentes sociales; personas beneficiarias; organismo de empleo; procedimientos y productos)
- Avances y retos pendientes en relación a los indicadores previos y respecto a la percepción de personas beneficiarias, organismo de empleo y agentes clave de la implementación de las PAE.