



AUDIENCIA PÚBLICA ORDEN MINISTERIAL SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

<https://portal.mineco.gob.es/es-es/ministerio/participacionpublica/audienciapublica/Paginas/Orden-ministerial-planificacion-estrategica-recursos-humanos-Administracion-Estado.aspx>

Objetivo de la norma:

En el artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo se dispone que la planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos, y que el departamento ministerial con competencias en materia de función pública dictará las normas y directrices para la elaboración de dichos instrumentos de la planificación estratégica.

La orden conceptualiza la planificación estratégica de recursos humanos, fija sus objetivos, describe el contenido de los distintos planes: de ámbito general de función pública, específicos y de reestructuración de sectores concretos, prevé las actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública en la materia y regula la elaboración y seguimiento de los planes de los recursos humanos. Seguidamente, se refiere a otros instrumentos clave de la planificación de los recursos humanos, no previstos en el artículo 107 del citado real decreto-ley, como las áreas funcionales, la Oferta de Empleo Público, las relaciones o catálogos de puestos de trabajo y el Registro Central de Personal.

Consulta pública:

Las alegaciones podrán remitirse hasta el día 26 de marzo de 2024. Envío a: participacion.dgfp@digital.gob.es

Entidad que formula las alegaciones:

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO: <https://transformandolopublico.com/>

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO es una iniciativa constituida por funcionarios y funcionarias de la **Administración General del Estado** procedentes de distintos ámbitos profesionales, en trámite de constitución de asociación sin ánimo de lucro, cuya finalidad es garantizar el mejor servicio público a la sociedad, desde los valores de:

- ✓ la calidad y la profesionalidad;

- ✓ la capacidad y el liderazgo público;
- ✓ la igualdad, la equidad y la inclusión;
- ✓ la aportación y participación de las nuevas generaciones;
- ✓ la transformación digital y tecnológica, la innovación y la IA.

Se basa en el **compromiso** del fortalecimiento de las instituciones a través de la creación de un espacio de pensamiento, reflexión y actuación para el cambio sobre la adecuación del modelo de servicio público a las necesidades de la ciudadanía, adaptándolo a las nuevas realidades y sus demandas.

Concebimos nuestro Sector Público:

- **Abierto.** Que sea **espejo** representativo de la sociedad y responda eficazmente a las necesidades y a las aspiraciones de todas las generaciones, fortaleciendo la **confianza** en las instituciones públicas.
- **Igualitario.** Que garantice la **plena igualdad** de oportunidades de mujeres y hombres, la equidad y la inclusión de todos los colectivos, sensibilizando sobre la necesidad de crear **modelos más justos**.
- **Innovador.** Que impulse modelos de servicios públicos basados en las **herramientas digitales** y tecnológicas, con el aprovechamiento y uso adecuada de las oportunidades que puede brindar la **Inteligencia Artificial (IA)** en relación con la prestación de los servicios públicos, con todas las garantías para los derechos de la ciudadanía.
- **Colaborador.** Que coopere e intercambie buenas prácticas con el sector privado, el tercer sector y la sociedad civil, abierto a la **cocreación de los servicios públicos**.
- **Íntegro y ético.** Que impulse la transparencia y la integridad institucional, asumiendo un papel activo en la creación de una **cultura pública ética**, impulsando la gestión pública profesional y la prevención de la corrupción.

Alegaciones al texto de la Orden ministerial sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.

Las personas son el principal recurso de toda organización, pública o privada, y son la pieza medular sobre la que pivota el buen o mal funcionamiento de todos los engranajes organizativos, junto con el adecuado diseño de las estructuras y la planificación de los recursos humanos.

Son el capital más importante de las Administraciones Públicas y su gestión y desarrollo constituyen una labor sumamente importante para la ejecución de sus competencias y el logro de sus metas. Como señalan algunos autores, dos son los grandes retos que tendrá que afrontar la Administración Pública durante la próxima década: por una parte, el envejecimiento de las plantillas y su renovación intergeneracional, y, por otra, el impacto de la inteligencia artificial y la robótica en el empleo público.

Si observamos la pirámide de población de las y los funcionarios de carrera en la Administración General del Estado y sus organismos, se puede observar que las cohortes de edad de 50 y más años son las dominantes, en torno a 51 años. Esto condiciona el perfil competencial de empleadas y empleados públicos.

La revolución tecnológica, por otro lado, supone una irrupción de nuevas y potentes herramientas en las reglas del juego actuales en las Administraciones Públicas y es definitiva para renovar toda la política sobre el empleo público. La cuarta revolución industrial o Industria 4.0 ya está aquí y es preciso que las Administraciones construyan su nuevo modelo.

La incorporación de las nuevas generaciones en el sector público es una necesidad urgente y una prioridad, ya que pueden aportar al entorno público no solo conocimiento técnico sino talento, excelencia y nuevas habilidades y competencias. Pero lo anterior debe cohonestarse, por un lado, con el acervo de experiencia de las generaciones senior, y, por otro, con el más escrupuloso respeto a los principios medulares de la Función Pública: la igualdad, el mérito, la capacidad, la publicidad y la imparcialidad.

La planificación estratégica es una herramienta fundamental para la gestión de los recursos humanos. Frente a los instrumentos tradicionales de planificación recogidos en la normativa sobre empleo público, la nueva propuesta avanza hacia una visión más estratégica de la gestión de los recursos humanos, diseñando y poniendo en marcha, de forma generalizada en todos los departamentos ministeriales, este instrumento de gestión de los recursos humanos.

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO efectúa las siguientes observaciones al texto:

- **AL PREÁMBULO.**

El preámbulo del borrador de Orden señala que *“El cumplimiento de este compromiso sería imposible sin una revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, la garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como la transparencia y agilidad de los procesos selectivos (...)”*

Conformes con los principios que se enuncian, TRANSFORMANDO LO PÚBLICO desea recordar que la agilidad de los procesos selectivos en ningún caso debe ser en detrimento de los principios del empleo público, la igualdad, el mérito y la capacidad, la publicidad y la imparcialidad, que deben ser en todo caso siempre preservados como garantía del servicio público que se presta y del más escrupuloso cumplimiento de los valores constitucionales.

Por otro lado *“la planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos (...)”*, planteamiento que es razonable, aunque no debe olvidarse que los planes específicos deben contar con la adecuada flexibilidad para poder atender a sus necesidades específicas, por ejemplo, las propias del Servicio Exterior.

También se afirma que *“sólo con ella será posible verificar si los medios humanos y sus perfiles técnicos son adecuados para llevar a cabo los objetivos, con el fin de garantizar la continua adaptación de la organización a sus necesidades reales. La planificación de los recursos humanos, unida al empleo de herramientas tecnológicas y de los datos, constituye una palanca del cambio cultural hacia una gestión de los recursos humanos basada en competencias”*.

Para alinear los objetivos de la Administración a las necesidades de personal, no sólo hay que adaptar la organización sino, sobre todo, llevar a cabo una capacitación y formación amplia, seria y rigurosa de su personal. Las herramientas tecnológicas vienen a complementar, pero no son condición sine qua non, ni necesaria, ni suficiente, para una gestión de los recursos humanos basada en las competencias, concepto mucho más amplio en muchos sentidos.

- **AL ARTICULADO:**

- Artículo 2.

A los principios y objetivos indicados podría añadirse el objetivo de *“captación, formación y retención del talento”*, en consonancia con el art 3 sobre la conceptualización de la propia planificación.

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO apoya que la evaluación de desempeño sea posterior a los instrumentos de planificación y dirección por objetivos, así como que aquella retroalimente a éstas.

- Artículo 4.

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO apoya el desarrollo de herramientas comunes de gestión de recursos humanos, siempre y cuando el diseño permita adaptarse a las necesidades de cada departamento ministerial y, sobre todo, sea de fácil manejo y coadyuve a la eficiencia.

- Artículo 5.

Con relación a los objetivos enumerados en el apartado 1 de este artículo, en el apartado c) se incluye *“Impulsar un reparto territorial equilibrado”*. Este objetivo necesita mayor concreción, ya que aparece un tanto indeterminado en tanto en cuanto que no se atisba qué instrumentos va a comprender.

Resultaría oportuno incluir entre los objetivos el de propiciar que una mejor organización de los recursos y del buen uso de las herramientas tecnológicas permitan una mejor conciliación entre la vida profesional y personal. Se podría añadir: *“Perfeccionar las herramientas de gestión en materia de recursos humanos, avanzando en una mejor conciliación de la vida profesional y personal”*.

También se considera necesario que se incluya en la relación de objetivos el de capacitar y formar al personal en las nuevas herramientas tecnológicas. Se propone añadir al objetivo f): *“Capacitar, formar y fortalecer la formación para la actualización y el desarrollo profesional”*.

Por lo que se dirá más adelante, en relación con la Memoria abreviada, consideramos imprescindible la inclusión de otro apartado que diga: *“Aplicar la perspectiva de género en todo el proceso de la planificación de recursos humanos”*.

Adicionalmente, TRANSFORMANDO LO PÚBLICO desea añadir que la reforma de la Función Pública para adaptarla al Siglo XXI requiere también de un cambio para la creación de una *cultura de organización*: fortalecimiento de la dirección pública profesional independiente e imparcial, auténtica igualdad real y efectiva e igualdad de oportunidades para acceder a puestos intermedios pre-directivos y directivos, conciliación y corresponsabilidad, valoración curricular y méritos del tiempo y experiencia de los cuidados familiares y su impacto en la esfera pública, genuina productividad sin presentismo injustificado, cumplimiento de los horarios, cultura de mejora continua y pensamiento crítico, motivación, formación, trabajo en equipo, mayor coordinación inter-ministerial y transversalidad, poner en valor el compromiso con lo público y devolver el prestigio del funcionariado.

- Artículo 10.

En este apartado se habría de incluir como otro instrumento de planificación de recursos humanos *“los planes de igualdad en las Administraciones Públicas”*. Los planes de igualdad se configuran como potentes herramientas para el diagnóstico de los recursos humanos, para la toma de decisiones y puesta en marcha de medidas evaluables en relación con la igualdad de hombres y mujeres.

- Artículo 14.

Este artículo regula el instrumento denominado Registro Central de Personal, como instrumento de planificación y gestión del empleo público. Ha de ponerse en conexión con la disposición adicional tercera, sobre sistema de explotación de la información estadística.

Consideramos que para mejorar se han de conocer y medir los datos, por lo que, en aras a la transparencia y buena gobernanza, se debería disponer un apartado en el que se dispusiese la publicación obligatoria por parte de la Administración de la información del personal del Sector Público, debidamente anonimizada, por ministerio, nivel administrativo y por cuerpo de pertenencia. Y ello con la necesaria desagregación por sexo y por edades.

Igualmente, es preciso comenzar a incluir en el Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, datos anonimizados de otras variables a considerar, como los funcionarios y empleados públicos con discapacidad.

- **MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO. INEXISTENCIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE PERSPECTIVA EN MATERIA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA.**

I. NULA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA NORMA.

La norma adolece de una total ausencia de aplicación de transversalidad de género. La memoria afirma:

- ✓ 5.4 “El presente proyecto normativo carece de impacto por razón de género, dado que no existen desigualdades o criterios contrarios a las condiciones de igualdad entre ambos géneros en su contenido o en aspecto alguno de su aplicación.
- ✓ 5.5 “No existe impacto en materia de infancia y adolescencia...”.
- ✓ 5.6 “Asimismo, se observa que no hay impactos en la familia, medioambientales, ni tampoco en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Partiendo del diagnóstico efectuado y publicado en el III Plan de Igualdad de la AGE, Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 9 de diciembre de 2020, en el que se constata que hay sectores y nichos en donde todavía no se ha alcanzado la igualdad de oportunidades, se considera totalmente necesario la aplicación de la perspectiva de género en la Orden ministerial sobre planificación estratégica de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO propone revisar la evaluación establecida en el apartado 1 *“Justificación de la memoria abreviada”* (pág. 6 de este documento) que indica que esta orden *“no tiene impacto económico ni sobre los sectores, colectivos o agentes afectados. Tampoco tiene impacto de género, dado que el ámbito al que se dirige no presenta desigualdad de trato entre*

mujeres y hombres, ni impacto en la infancia y la adolescencia. Asimismo, carece de impacto a otros niveles relevantes.”

Este cambio en la consideración indicada debería llevar implícitos algunos cambios en el documento de manera que sea coherente con el resultado de una nueva evaluación en lo que atañe a su impacto de género.

Los motivos por los cuales solicitamos esta revisión se exponen a continuación.

El borrador de Orden ministerial citado de aplicación en la AGE plantea una revisión general de procesos debidamente planificados en lo que afecta a las siguientes materias: oferta de empleo público, orientación de los mecanismos de movilidad y convocatorias de provisión, promoción interna, itinerarios formativos y objetivos de desempeño.

La citada Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, menciona entre otras cuestiones la necesidad de un cambio cultural, la transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE), y la necesidad de hacer una detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Existen por otra parte múltiples análisis detallados del Ministerio de Igualdad y otras entidades, como el INAP, en los cuales se refleja la necesidad de trabajar por una transformación real en la participación femenina dentro de lo público. Como ejemplo reciente recomendamos el libro “El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI” (INAP – colección monografías 2022).

En la actualidad los puestos de libre designación y de confianza son todavía ocupados mayoritariamente por hombres, siendo precisamente estos puestos en los que recae la responsabilidad clave de la planificación estratégica, objeto de la orden que nos ocupa. La dirección pública sigue estando mayoritariamente en manos de hombres.

El borrador publicado objeto de estas alegaciones se refiere a objetivos como el de mejorar la eficiencia y la productividad, fortalecer la formación para el desarrollo profesional, potenciar el capital humano y otras cuestiones que tienen mucho que ver con ese cambio de cultura imprescindible para que las administraciones públicas conecten con los nuevos retos sociales, económicos y ambientales.

Todo aquello que exija un cambio de visión, de comportamiento, de cultura, a fin de cuentas, debe atender a un nuevo paradigma: la aportación de las mujeres en lo público. Afirmar con rotundidad que un nuevo esquema de funcionamiento en la gestión de los recursos humanos de la AGE no atiende al cambio de cultura necesario, supone no entender o asumir la transversalidad que viene impulsada por la aplicación de políticas de igualdad. Estas derivan del cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y la próxima Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en los Órganos de Decisión que está preparándose supondrá un nuevo impulso hacia una nueva concepción de una administración pública feminizada.

No caben por tanto separaciones en el cumplimiento de las leyes que lleven a entender las políticas de igualdad como meros trámites a cumplir, o como una entidad propia o nicho conceptual que aplica sus propias regulaciones. El cumplimiento de las políticas de igualdad

supone en sí mismo una transversalidad que debe impregnar toda decisión política. La transformación real de todas las Administraciones Públicas será en la medida en que las políticas de igualdad de género permitan visibilizar a las mujeres en la toma de decisiones, aportando ellas toda su capacidad de crear o inventar, que, a fin de cuentas, será la clave en la sociedad del conocimiento en la que ya está inmersa la sociedad actual. Una mejor gestión en las Administraciones Públicas implica que éstas sean impulsoras de los avances científicos y tecnológicos y que, a su vez, éstos se apliquen atendiendo a una realidad social y a unos objetivos de progreso comunes entre los cuales no puede faltar la igualdad de género.

La AGE supone un cuerpo de decisión muy relevante con efectos en todo el Estado español. Refiriéndose a cuestiones estratégicas no puede asumirse un desinterés hacia el papel de las mujeres en la administración del futuro como se ha plasmado en el borrador de orden ministerial citado al inicio. Pero además la AGE debe servir como referencia a todas las demás Administraciones, aportando sistemas, mecanismos y, a fin de cuentas, aplicando políticas que comprendan dicho cambio feminista como objetivo general a buscar.

A la hora de abordar estrategias se necesitan análisis complejos en los cuales incluir todos los parámetros que podrían afectar a los procesos en cuestión. La manera de entender los riesgos, con sus vulnerabilidades, y aprovechar las oportunidades que puedan presentarse, no es la misma desde una perspectiva de género que si ésta no es tomada en cuenta. La evolución rápida de la sociedad actual y el avance en derechos y realidades de las mujeres podría llevar a que la estrategia diseñada en un momento dado resultara errónea si no considera estos factores, que van a tener unos efectos transformadores muy grandes. Pero, además, no es ya solo una cuestión de fondo a la hora de planear estrategias, sino que también éstas serían seguro equivocadas si no cuentan debidamente con las mujeres a la hora de su elaboración y visión de futuro.

La participación de las mujeres en las decisiones estratégicas se nos antoja clave para el progreso humano. No se trata de cubrir un cupo establecido, sino de cambiar el talante y poner el talento para reinventar las administraciones públicas. Desde esta plataforma decimos “que inventen ellas”, dejando atrás esa visión trasnochada y sin futuro que todavía parece existir en algunas administraciones públicas donde la innovación está todavía ausente. Entendemos ese cambio hacia un liderazgo femenino como una oportunidad de la que no se ha percatado el borrador de orden ministerial propuesto. Ello nos traslada una idea todavía equivocada de la falta de coordinación entre políticas de distintos departamentos. Parecería que en unos se trabaja insistentemente en un sentido, pero las barreras y cultura endogámica impiden que algunas variables permeen en las políticas puestas en marcha por otros departamentos.

Ante los nuevos grandes retos que deben ser atendidos por las Administraciones debe trabajarse el plano social para cambiar esquemas de comportamiento, pasando las mujeres a tener un papel más activo en todo el sistema. Entender la administración pública como una simple maquinaria que hay que engrasar no nos parece suficientemente ambicioso. La Administración debe ser impulsora de los cambios sociales y culturales necesarios. Y eso requiere de una visión más valiente y de largo recorrido.

Merecería la pena mencionar la necesidad de incorporar a más mujeres en todos los grupos que intervienen dentro del sistema y potenciar las tareas de comunicación a través de las mujeres, ya que transmiten la información de forma más elaborada y sutil, y tienen más capacidad para vehicular cambios de mentalidad. La baja productividad se debe en gran medida a un sistema que no deja iniciativa y es muy director de conductas en lugar de dar mayor expresión de las capacidades reales existentes.

A la postre, es preciso recordar que la transversalidad de género es un eje vertebral de la política diseñada a futuro por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y el documento prospectivo estratégico España 2050.

II. NULA CONSIDERACIÓN EN EL IMPACTO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Asimismo, en la planificación estratégica se ha tener en cuenta su impacto en materia de infancia y adolescencia, lo que equivale a decir que la planificación de los recursos humanos está vinculada con la conciliación y corresponsabilidad.

Por tanto, siendo uno de los ejes del Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia la reducción de la temporalidad del empleo público, el texto propuesto no incluye referencia a cómo una planificación ordenada permite cumplir con este eje, que afecta mayoritariamente a las mujeres. No aparece en el texto una alineación con los objetivos y actuaciones dirigidos a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, e incluidos en estrategias y planes de acción nacionales, europeos y de Naciones Unidas.

Cualquier decisión relacionada con la eficiencia y prestación de servicios públicos impacta en los derechos de niños, niñas y adolescentes, y puede suponer una mejora en su atención. La planificación estratégica de los recursos humanos debe contar con que es necesario personal capacitado y formado en derechos de infancia, así como dotación de recursos financieros para políticas de infancia y adolescencia, que mejoren la calidad y acceso a derechos como educación inclusiva, salud, prevención y protección frente al abuso y la violencia, entre otros.

Normativamente, la planificación estratégica del capital humano en la Administración no puede ser ajena al impacto de género que cualquier medida puede tener y se debe recoger de manera expresa, conforme al artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, EBEP, uno de los fundamentos de actuación de la Función pública es garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la LO 3/2007.

Ni la identificación de las necesidades de personal, ni el desarrollo de políticas para satisfacerlas de manera eficiente, ni la evaluación del desempeño pueden hacerse sin un análisis previo del impacto de género. Y, asimismo, debe advertirse del impacto de la evaluación del desempeño en la brecha salarial y de pensiones.

Proponemos que se incluya un apartado que indique que la planificación estratégica de recursos humanos debe considerar muy especialmente aquellas medidas que contribuyan a una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, y a su vez permitan una valoración en términos económicos de los cuidados, ligados a su contribución a la eficacia y eficiencia de la Administración Pública.

III. NULA CONSIDERACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Por otro lado, el proyecto de Orden se desarrolla sin tener ninguna referencia o previsión de los recursos humanos con discapacidad.

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO considera necesario tener una previsión especial en relación con la planificación estratégica de las personas con discapacidad, respecto de las que se cuenta en Función Pública con normativa en el acceso, pero después no se cuenta con medidas específicas generales en el desarrollo de sus carreras profesionales, sus condiciones de desempeño o promociones. Asimismo, no se cuenta con normativa administrativa sobre las personas con discapacidad sobrevenida.

- **CONCLUSIONES.**

TRANSFORMANDO LO PÚBLICO desea trasladar las siguientes conclusiones y aportaciones:

Primera. - En términos generales, la regulación contenida en la Orden ministerial es adecuada, no obstante, parece imprescindible establecer un plazo transitorio razonable de implantación de un nuevo modelo de gestión de los recursos humanos, basada en la planificación estratégica y sus instrumentos.

Segunda. - La necesaria adaptación de los procesos selectivos a las nuevas realidades nunca puede deteriorar los principios base de la Función Pública, de igualdad, mérito, capacidad, publicidad e imparcialidad.

Tercera. – Proponemos la ampliación de los objetivos de la planificación del artículo 5 en la forma que ha quedado expuesta.

Cuarta. – Consideramos absolutamente necesaria la aplicación de la transversalidad de género en esta Orden que proporciona la herramienta para planificar los recursos humanos, en coherencia y cumplimiento con lo dispuesto en los Planes de Igualdad, en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en el documento prospectivo estratégico España 2050.

Quinta. – En la medida de la creación de una nueva cultura organizativa, la mirada de infancia y adolescencia y su impacto en la conciliación y corresponsabilidad es necesaria.

Del mismo modo, consideramos que una gestión adecuada de los recursos humanos ha de contemplar la planificación del personal con discapacidad, en su entrada a la Función Pública y en sus carreras profesionales.

Sexta. – En aras a la transparencia y los buenos principios de gobierno abierto, se debería incluir una previsión de compromiso u obligación de publicar los datos del personal de las Administraciones Públicas de manera exhaustiva, con las variables y desagregaciones indicadas.

Séptima. – TRANSFORMANDO LO PÚBLICO ofrece su colaboración para la mejora de la Función Pública.

Madrid, a 25 de marzo de 2024.
