



Consejo de Ministros

El Gobierno aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y organismos dependientes

- **El III Plan consta de 6 ejes con 68 medidas transversales y 4 objetivos generales para lograr la igualdad de género en la Administración General del Estado (AGE) en términos reales y servir de referencia para el desarrollo e implantación de otros planes en los ámbitos público y privado**
- **Incorpora, como novedad, indicadores de impacto y ejecución para conocer tanto el grado de ejecución como la eficacia de las medidas y fija, por primera vez, medidas de carácter transversal que se aplicarán en el conjunto de la Administración pública del Estado**

Madrid, 9 de diciembre de 2020.- El Consejo de Ministros ha aprobado este miércoles el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, con el que el Gobierno de España aborda de forma integral las necesidades reales de las empleadas y empleados públicos de la AGE en materia de igualdad de género.

Está conformado por 68 medidas distribuidas en 6 ejes y se marca como objetivos específicos medir para mejorar, propiciar el cambio cultural, avanzar en la transversalidad de género y trabajar para la detección temprana y abordaje de situaciones especialmente vulnerables.

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, incorpora, como novedad, indicadores de impacto y ejecución para conocer tanto el grado de ejecución como la eficacia de las medidas y fija, por primera vez, medidas de carácter transversal que se aplicarán en el conjunto de la Administración pública del Estado, con el objetivo de actuar de forma homogénea y en base a criterios y acciones comunes, aunque los diferentes departamentos ministeriales y sus organismos dependientes puedan desarrollarlo e implementarlo con medidas específicas.

El III Plan, desarrollado en el marco del grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la coordinación de la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, fue suscrito con los representantes sindicales de CSIF, UGT y CIG en la Mesa de Negociación de la AGE el pasado 30 de noviembre.

En su diseño también han participado, además de las organizaciones sindicales representantes de las empleadas y empleados públicos, todos los departamentos ministeriales y sus unidades de Recursos Humanos e Igualdad, el Instituto de la Mujer y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En el III Plan se han integrado los enfoques tanto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades como del Pacto de Estado contra la violencia de género y se han incluido los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) '5 Igualdad de Género', '8, Trabajo decente' y '10, Reducción de las desigualdades'.

Para su diagnóstico, en la elaboración del III Plan, la Dirección General de Función Pública realizó un estudio específico y pionero, que analiza la distribución de hombres y mujeres en la Administración por grupos y niveles, ministerios, cuerpos de adscripción, distribución territorial, edad y vinculación jurídica, además de analizar las cifras sobre acceso, carrera, formación, brecha y conciliación de cara a detectar posibles desigualdades.

A ello se suman los resultados del 'Informe Final de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE', que ha cosechado un grado de ejecución del 95%.

Medidas instrumentales

El III Plan para la Igualdad representa la voluntad firme, ambiciosa y progresista de lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, con el objetivo de que sea un referente para el desarrollo e implantación en otros planes o instrumentos-marco futuros, no sólo en el ámbito público sino también en el privado.

El primero de los seis ejes que lo conforman está constituido por una serie de medidas instrumentales innovadoras y de calado para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

Así, destaca la realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género y el fortalecimiento de la red de Unidades de Igualdad y su coordinación. También prevé la inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos y el desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo que haga de la AGE un espacio libre de violencia de género.

El segundo eje, se centra en la sensibilización, formación y capacitación, incluyendo el diseño de un Plan Integral formativo en Igualdad de Género y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, además de continuar con las acciones de sensibilización en Igualdad de Género entre las empleadas y empleados de la Administración General del Estado.

La mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo personal de las empleadas públicas protagonizan el tercer eje del Plan, que tiene por finalidad captar y retener el talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres al servicio de la AGE, creando las condiciones necesarias que faciliten la eliminación de la brecha retributiva.

Cabe señalar que, en la Administración General del Estado, el acceso al empleo público no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, aunque, algunos factores pueden contribuir a la brecha salarial, como la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Seguir avanzando en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las empleadas y empleados públicos centran las medidas del cuarto eje del Plan.

En este sentido, la Administración General del Estado apuesta por la corresponsabilidad, en línea con acciones impulsadas recientemente, como la equiparación de forma progresiva del permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público. Así, se incluyen medidas para fomentar la formación y el acceso a promoción interna y para reequilibrar situaciones desfavorables como las excedencias por agrupación familiar o los permisos para personas con familiares a cargo.

Erradicar la violencia contra las mujeres

Un conjunto de medidas de gran potencia para erradicar la violencia contra las mujeres, conforma el quinto eje del III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y que abarcan el ámbito formativo, de sensibilización, así como la elaboración de directrices y medidas para apoyar y proteger a las mujeres víctimas.

Por último y, de manera concreta, el sexto eje del Plan se centra en la interseccionalidad y las situaciones de especial protección, actuando, por primera vez frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudieran darse en el seno de la AGE, al incluir diagnósticos comparados y medidas relacionadas con incapacidad, todo tipo de discriminación y atención a la diversidad sexual.