

Firma del III Plan de Igualdad de Género en la A.G.E.

Esta Asociación, ha firmado con el gobierno el III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en sus Organismos dependientes. El anterior plan llevaba caducado desde 2016 y casi diez años después del primer plan (2011) aún quedan por cumplir el 27 por ciento de las medidas que se plantearon.

[Ver acuerdo.](#)

Con la firma de este nuevo Plan de Igualdad en la Administración General del Estado, pretendemos dar el impulso definitivo a medidas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad (ellas son quienes se acogen mayoritariamente a los permisos no retribuidos -72 por ciento-), el acceso a puestos directivos, así como prevenir y proteger ante el acoso sexual o por razón de sexo.

Este Plan también pretende consolidar la igualdad de trato y de oportunidades, erradicar cualquier forma de discriminación por discapacidad, así como incorporar la protección ante la discriminación múltiple.

Según el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad, los puestos de mayor precariedad e inseguridad laboral en la Administración están ocupados mayoritariamente por mujeres (ocupan el 57,3 % de los contratos temporales, el 82,3 % de los fijos discontinuos y el 68,9 % de los puestos interinos).

La brecha salarial entre mujeres y hombres (debida fundamentalmente a las diferencias entre escalas y niveles, la promoción, ocupación de puestos directivos o reducciones de jornada para atender a cuidados familiares), es del 5,2 %, con un salario medio bruto por hora para ellos de 18,33 € y de 17,39 € para ellas. En el caso del Personal Funcionario, la brecha alcanza el 8,1 %, con un salario medio por hora de 20,06 € para los funcionarios y de 18,43 € para las funcionarias. Los ministerios en los que se registra una mayor brecha en el salario bruto por hora son Asuntos Exteriores (13,2 %), Justicia (11,4 %) y Hacienda (8,9 %).

Respecto a la carrera profesional y el acceso a puestos directivos, según el estudio, hay un mayor porcentaje de hombres en los tres niveles más altos de la administración (57,6 % en el nivel 30; 60,3 % en el nivel 29 y 53,5 % en el 28). También hay mayoría de hombres en los puestos de libre designación (más de 5 puntos porcentuales) así como en altos cargos (el 70 % son hombres).

El diagnóstico también revela segregación horizontal (hay una mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas tecnológicas y de seguridad, fundamentalmente en Interior, Fomento, Transición Ecológica y Defensa, donde ellas no van más allá del 41 %). El informe llama la atención sobre los cuerpos de Abogacía del Estado y la Carrera Diplomática, donde las mujeres representan el 38 y el 25 %, respectivamente, lo que puede tener un importante peso a la hora de interpretar la brecha salarial.

Medidas del Plan.

Entre las medidas más significativas del plan, destacamos:

- Creación de una base de datos de perfiles profesionales de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad.
- Captación del talento en cuerpos donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
- Evaluar a los Departamentos y crear el distintivo “Igualdad en el Empleo Público” para reconocer la excelencia de aquellos que destaquen en promover la igualdad.
- Impulsar la organización del trabajo por objetivos, vinculada a la racionalización de horarios, promoviendo la flexibilidad horaria que fomente la conciliación y desincentive el ‘presencialismo’, que penaliza especialmente a las mujeres.
- Formar y sensibilizar al personal de la Administración en materia de Igualdad.
- Implantar guías frente a los sesgos, estereotipos de género y para promover el lenguaje inclusivo y no sexista.
- Analizar y combatir la brecha salarial.
- Elaborar un nuevo Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
- Crear un protocolo para ofrecer asistencia jurídica y psicológica a las Empleadas Públicas que sufran violencia de género y que los centros de trabajo actúen de enlace con las oficinas de asistencia a las víctimas cuando se detecte un caso entre las trabajadoras.

Esta Asociación siempre ha defendido la necesidad de estrechar el cerco contra los maltratadores también en el ámbito laboral y crear en España la figura del Delegado/a Sindical especializado en violencia de género que actuarían como agentes de prevención, asesoramiento y apoyo a las víctimas. De esta manera, pretendemos cubrir un vacío asistencial en nuestras administraciones y empresas.

El protocolo permitirá asistir y acompañar a las Empleadas Públicas de la Administración General del Estado. La víctima contaría con un lugar seguro que le ayudara en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos que le asesorarán sobre el proceso judicial, así como de asistencia y acompañamiento en el caso de tener que interponer denuncia.

El III Plan de Igualdad también contempla la formación en violencia de género y el buen trato hacia la víctima por parte del Personal de la Administración. Se trataría de concienciar y sensibilizar de las dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (como es la interposición de denuncia).

Este Plan contempla asimismo promover la movilidad para Empleadas Públicas víctimas de violencia de género, así como establecer unas directrices claras para abordar situaciones de violencia de género: adaptar el trabajo, promover en su caso el teletrabajo, garantizar la información y el ejercicio de sus derechos, entre otros. Además, se elaborarán pautas sobre cómo actuar en aquellas situaciones en las que víctima y agresor compartan centro de trabajo.



**III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA**

Seguiremos informando.

*Trabajamos juntos. Decidimos Todos.
La dignidad no se negocia.*

