



Tras el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación de la AGE

## La ministra Darías suscribe con CSIF, UGT y CIG el III Plan para la Igualdad de Género en la AGE

- La ministra de Política Territorial y Función Pública destaca que cualquier avance que se produzca en igualdad de género es un avance de la humanidad, “por eso, hoy es un gran día, un día en el que el progreso social tiene nombre de mujer”
- En el último Índice del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE 2019) España, con un 70,1%, se sitúa por encima de la media europea (67,42%). No obstante, el Gobierno de España quiere avanzar para garantizar la igualdad y erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la Administración pública
- El III Plan consta de 6 ejes con 68 medidas transversales para toda la AGE y sus organismos públicos con el objetivo de lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, que sirva como ejemplo y referencia para el desarrollo e implantación en otros planes no sólo en el ámbito público sino también en el privado

Madrid, 30 de noviembre de 2020.- La ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darías, ha suscrito el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (AGE) y sus organismos públicos con los representantes sindicales de CSIF, UGT y CIG, tras el acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de la Administración.

Junto a la ministra, han asistido el secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública, Francisco Hernández Spínola, el secretario general de Función Pública, Javier Rueda, y la directora general de Función Pública, Isabel Borrel. Los sindicatos han estado representados por Eva Fernández (CSIF), Victoria Carrero (UGT) y Rubén Méndez (CIG).

Carolina Darías ha destacado tras la firma del acuerdo que “hoy avanzamos en una de las cuatro transformaciones anunciadas por el Presidente Sanchez: la cohesión social”.

### Objetivos del III Plan de Igualdad de Género en la AGE

La AGE quiere con el III Plan de Igualdad de Género abordar de forma integral las necesidades reales de las empleadas y empleados públicos en esta materia.

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido muy significativos, ha recordado la ministra, situando a nuestro país (con un 70,1%) por encima de la media europea (67,42) en el último Índice del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019). Sin embargo, es necesario “consolidar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades del personal al servicio de la AGE, la garantía y erradicación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la Administración pública”, ha añadido la ministra.

En el diseño del III Plan, ha indicado Darías, 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 trabajos decentes’ y ‘10 reducción de las desigualdades’.

Para el 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, vinculación jurídica, etc., 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’, con un grado de ejecución del 95%.

Con esta información y con el análisis de datos, se han definido los objetivos específicos y transversales del III Plan de Igualdad:

1. *Medir para mejorar*
2. *Cambio cultural*
3. *Transversalidad de género* (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE)
4. *Detección temprana y abordaje integral* de situaciones especialmente vulnerables

Darías ha resaltado que, a diferencia de planes anteriores, el Plan incluye medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la AGE, para avanzar en la homogenización y disponer criterios y acciones comunes, lo que no excluye que los diferentes departamentos ministeriales y sus organismos dependientes puedan desarrollar medidas específicas en base a estas medidas transversales.

El III Plan de Igualdad de la AGE se ha desarrollado en el marco del Grupo de Trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la coordinación de la Dirección General de Función Pública. Se ha contado, además de la participación de las organizaciones sindicales (CSIF, UGT, CCOO y CIG), con todos los

departamentos ministeriales y sus unidades de Recursos Humanos e Igualdad, el InMujer y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

## **6 ejes y 68 medidas**

El III Plan desarrolla 68 medidas de carácter transversal, articuladas en seis ejes de actuación:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

El Eje 1 presenta medidas innovadoras y de calado para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Destacan la realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género; fortalecimiento de la red de Unidades de Igualdad y su coordinación; inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos; 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.

En el Eje 2 se incluye el diseño de un Plan Integral formativo en igualdad y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión; e insiste en la sensibilización en el personal de la AGE.

El Eje 3 tiene como fin captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género.

El Eje 4 pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad.

El Eje 5 consta de medidas de gran potencia para erradicar la violencia contra las mujeres, mediante la formación, sensibilización y elaboración de directrices y medidas para apoyar y proteger a la víctima.

El Eje 6 incorpora, por primera vez, una propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiera darse en el seno de la AGE, exhibiendo el carácter innovador y avanzado de este Plan.

### **Impacto, ejecución y seguimiento**

Como elemento esencial del III Plan respecto a los anteriores, la ministra Darías ha subrayado la incorporación de indicadores de impacto y ejecución para conocer tanto el grado de ejecución como la eficacia.

El III Plan de 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.

La ministra ha concluido su intervención expresando su convencimiento de que cualquier avance que se produzca en igualdad de género es un avance de la humanidad. “Por eso, hoy es un gran día, y un gran día para la Administración General del Estado para seguir caminando juntos hacia el progreso social”.