Claves del III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (AGE)

CONTEXTO Y FUNDAMENTOS

II PLAN DE IGUALDAD (Evaluación)

III PLAN (Diagnóstico y Compromios)

El III Plan se construye sobre la evaluación del II y un diagnóstico riguroso, alineado con marcos nacionales e internacionales para integrar la perspectiva de género de forma transversal.

LEY ORGÁNICA 3/2007

AGENDA 2030 (DOS 5, 6, 10)

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (AGE)

ACADEMIA OHANA-POL

LEY ORGÁNICA 3/2007: CONCEPTOS FUNDAMENTALES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, obligaciones familiares y estado civil.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA VS. INDIRECTA

Directa: Trato menos favorable por razón de sexo.
Indirecta: Práctica aparentemente neutra que pone en desventaja a un sexo.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Conductas con propósito o efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA

En nombramientos y designaciones, las personas de cada sexo no deben superar el 60% ni ser menos del 40%

60% 40%

RADIOGRAFÍA DE LA IGUALDAD EN LA AGE (DIAGNÓSTICO)

5,2% BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Salario medio bruto por hora: Hombres 18,23 y Mujeres 17,39 en la AGE.

TECHO DE CRISTAL

Solo el 41,7% de los puestos de libre designación del grupo A1 están ocupados por mujeres.

A1 Pnaelos Directives

SEGREGACIÓN VERTICAL Techo de Cristal o Suelo de Barro

SUELO DE BARRO: Puestos de menor valor

DESEQUILIBRIO EN LA CONCILIACIÓN

77% de permisos oo retribuidos y 70% de permisos para cuidado de mayores solicitados por mujeres.

EL 51,4% DE LA PLANTILLA SON MUJERES

100.355 mujeres del total de 199.126 efectivos en la AGE.

ADMINISTRACION

INGENIERÍAS (STEM)

SUELO DE BARRO:

Puestos de menor valor

EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL 95%

	Ejecutadas	En Ejecución	No Ejecutadas
TRANSVERSALES	37	18	4
ESPECÍFICAS	53	8	2
TOTAL: 128	88	26	6

EJES ESTRATÉGICOS DEL III PLAN

EJE 1: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

Refuerzo de las Unidades de Igualdad.
Creación de indicador Sintético de Igualdad.
Sistema Robusto de Evaluación.

EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Implementar Plan Integral de Formación en igualdad para todo el personal.

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Romper el Techo de Cristal.
Impulso a las Vocaciones STEM.
Base de Datos de Perfiles Profesionales.

EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Fomentar un reparto equilibrado de las familiares y desorrollar medidas que faciliten la conciliación sin penalizar la carrera profesional.

EJE 5: VIOLENCIA DE GENERO

Mejorar la protección y atención a la violencia en el ámbito de la AGE, con protocolos con el Estado.

EJE 6: INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

Lucha con la la Discriminación Múltiple (LGTBI+).
La diversidad como Activo.

ÓRGANOS CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD

COMISIÓN INTERMINISTERIAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Órgano colegiado del Gobierno responsable de coordinar políticas y medidas de los departamentos ministeriales.

UNIDADES DE IGUALDAD

Existen en todos los departamentos ministeriales. Se encargan de la elaboración de informes, asesoramiento, y el impulso y seguimiento de los planes de igualdad en su ámbito.

CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Órgano colegiado consultivo y asesor para la participación de las mujeres en la política de igualdad de oportunidades.