

IV Plan de Igualdad de Género en la AGE y sus Organismos Públicos

Fue aprobado en el Consejo de Ministros del día 7 de octubre, para eliminar las desigualdades de género que puedan existir en el seno de la Administración General del Estado, impulsando una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las categorías y escalas, garantizando la equidad efectiva de trato y de oportunidades.

El Plan, se estructura en 28 objetivos estratégicos y 45 medidas concretas. A continuación, resumimos algunos de sus aspectos más destacados:



20
45

objetivos
estratégicos
medidas
concretas

- **Estudio de la brecha salarial y plan de actuación:**

- Se propone un estudio sobre la brecha salarial en la AGE.
- Fomenta la participación femenina en cuerpos con baja representación femenina.
- Impulsa la participación de empleadas públicas en el conocimiento de las disciplinas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y la representación equilibrada en puestos de responsabilidad.
- Además, refuerza la formación en igualdad en todos los niveles y procesos selectivos.

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:**

- Incluye en la jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, al personal que tenga a su cargo personas mayores dependientes. Dando preferencia a estos empleados, a la hora del disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares. Hasta ahora, este derecho solo se reconocía a empleados con menores de 12 años a cargo y al personal a cargo a personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, siempre que convivan con la persona solicitante y dependan de esta.

- **Violencia contra las mujeres:**

- Refuerza las unidades de igualdad y difunde los Puntos violetas, para informar sobre cómo actuar ante casos de violencia machista. Se crea un registro de estas unidades y se facilita material para su implementación.
- Se consolida la figura de la asesoría confidencial, para apoyar a víctimas, con formación especializada.
- Mejora el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y se amplía la reserva de puesto por excedencia para víctimas de violencia de género de 6 meses a 1 año, junto con permisos retribuidos y medidas de adaptación laboral, según sea necesario.