

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

| | | |
|-----------------------|------------|---------------|
| 184/29411, 184/29414 | 04/12/2020 | 75668, 75671 |
| 184/29418 y 184/29419 | | 75675 y 75676 |
| 184/29421 y 184/29422 | | 75678 y 75679 |
| 184/29424, 184/29426 | | 75681, 75683 |
| 184/29428 y 184/29429 | | 75685 y 75686 |

AUTOR/A: SÁNCHEZ GARCÍA, José María (GVOX); RUIZ NAVARRO, Eduardo Luis (GVOX); FIGAREDO ÁLVAREZ-SALA, José María (GVOX); DEL VALLE RODRÍGUEZ, Emilio Jesús (GVOX); CALVO LISTE, Pablo Juan (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se informa que, de conformidad con la Ley Orgánica, 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las materias que contemplará el plan de igualdad serán, al menos, las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Según establece el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, el Gobierno aprobará un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Por lo tanto, dicha temática queda fuera de los objetivos de un plan de igualdad en el ámbito laboral.

El Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, núm. 1, del pasado 1 de enero, con el objetivo de abordar de forma integral las necesidades reales de las empleadas y empleados públicos de la AGE en materia de igualdad de género¹.

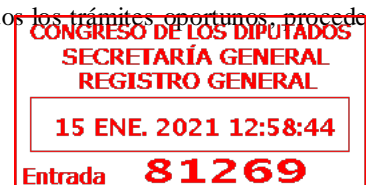
El Gobierno está comprometido con la lucha frente a cualquier forma de desigualdad o discriminación que pudiera detectarse, dentro y fuera de la Administración.

Tal y como advierte el III Plan, las medidas previstas -en las que se incluyen las medidas sobre la realización de estudios y boletines del Eje 1- serán ejecutadas por los Departamentos ministeriales y organismos responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio.

Los Departamentos que participan en el desarrollo de este Plan deberán incluir su financiación dentro de los créditos que se les asignen en el Presupuesto durante la vigencia de dicho Plan (legislatura) y, en todo caso, su ejecución estará condicionada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que su desarrollo queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y al cumplimiento de dichos objetivos. En cuanto a la realización de medidas formativas, gran parte de estas actuaciones serán financiadas a través de la concesión de ayudas destinadas a los planes de formación de la AGE, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

Conocer la realidad de una organización supone un mejor control de sus efectivos y de sus posibilidades, que redundará en una mayor eficacia y calidad de su gestión, al mismo tiempo que implica un mejor tratamiento de sus recursos humanos. Desde esas premisas en el III Plan se propone avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE, mediante la realización de estudios semestrales y boletines informativos.

¹ El III Plan se aprobó mediante Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE el 30 de noviembre de 2020. Además, se acordó remitir el Plan al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su elevación al Consejo de Ministros (art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007).





La AGE, en el ámbito de sus competencias, debe asegurar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, es decir, eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, cabe señalar que es imprescindible identificar y reconocer los posibles obstáculos para lograr así su eliminación.

Cabe señalar que se trata de conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE. En función de los datos y conclusiones de los estudios realizados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes. Para ello se han determinado una serie de indicadores tanto de ejecución como de impacto con el objetivo de medir y valorar su incidencia.

El Eje 2 del Plan busca seguir dando cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, que, en formación para la igualdad, establece en su artículo 61.2 que “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.

Cabe diferenciar dos tipos de formación:

- Los módulos y ponencias en materia de igualdad y violencia de género que obligatoriamente deben formar parte de los programas impartidos en los cursos selectivos.
- Las acciones formativas voluntarias para el personal de la AGE y que la Administración está obligada a realizar sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, conforme al artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007.

Es preciso señalar que durante el desarrollo de las actuaciones de este Plan, y siempre de forma justificada, pudiera ser necesaria una formación obligatoria en materia de igualdad para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Las medidas formativas, comprendidas en el Eje 2 del Plan, incluyen acciones en diferentes niveles de capacitación en igualdad de género; también se incluyen actividades específicas de capacitación y habilidades en igualdad de género dirigidas al personal con perfiles de gestión.



Las acciones formativas incluidas en este Plan versarán sobre las materias de igualdad, transversalidad de género, violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad.

La sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Plan, con el desarrollo de medidas a favor de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres. Es fundamental establecer un Plan de Formación en la AGE que contenga criterios y contenidos homogéneos y esenciales dentro de esta.

El objetivo es que todo el personal de la AGE, progresivamente, esté formado en materia de igualdad de oportunidades y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.

En una primera etapa, como personal clave se consideraría a aquellas que se encargan de los recursos humanos de la organización para prevenir sesgos en la selección, formación y promoción que redundará en una gestión más igualitaria del personal. En segundo lugar, también es importante formar a las personas responsables de los equipos, ya que los conocimientos que adquieran se extenderán a todo el grupo que supervisan (Formación para acceso a puestos pre-directivos y directivos).

Además, cabe mencionar que se programará una formación especializada y cualificación en las herramientas indispensables para incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desempeño de los puestos de trabajo.

El III Plan se ha elaborado a partir de un diagnóstico de situación para conocer posibles puntos de mejora. Los documentos utilizados han sido el informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE; el “Informe sobre el estado de situación de la mujer en la AGE” y el estudio de brecha salarial en la AGE realizado por la Dirección General de la Función Pública (DGFP), del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Sobre estas bases se ha realizado el diagnóstico de situación y se han diseñado los ejes o bloques temáticos en materia de igualdad a consolidar y reforzar.

El estudio interno sobre la brecha salarial no ajustada en la AGE, que está referenciado en el ‘Informe sobre el estado de situación de la mujer en la AGE’, reveló algunos factores que pueden influir en la brecha salarial, como es 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 las mujeres.



Como consecuencia de este estudio, y en este sentido, el III Plan prevé la realización de un estudio sobre la brecha salarial ajustada (medida 10 del eje 3 sobre Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional) y, en caso necesario, elaborar un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.

Por último, se informa que en el Eje 4 se incluyen las medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de la AGE, donde estarían incluidas las empleadas públicas que ‘deseen ser o ya sean madres’, además de los permisos y licencias que ya disponen.

Madrid, 15 de enero de 2021