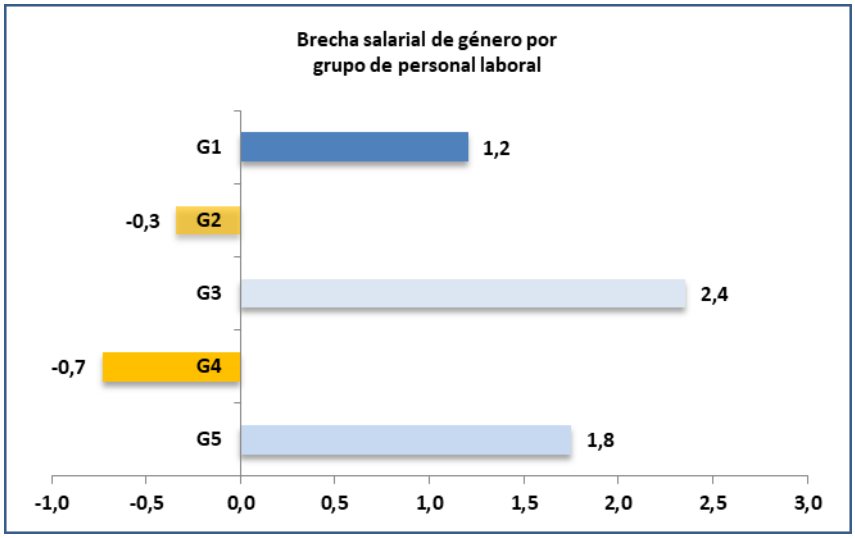
Los departamentos ministeriales que registran una mayor brecha entre su personal funcionario son MFO, MJU y MAEUEC. Y entre los ministerios con una menor brecha se sitúan MSCBS, MITRAMISS y MAPA.

Brecha ajustada a grupo de personal laboral

El grupo con mayor número de efectivos es precisamente donde la brecha salarial es mayor, 2,4 % a favor de los hombres. El siguiente grupo más numeroso, el grupo 4, muestra una brecha inversa, de 0,4 % a favor de las mujeres. El grupo 5 registra una brecha de 1,8 %. Los grupos 1 y 2 registran una brecha de 1,2 y -0,3 respectivamente.



El estudio de la brecha salarial por género para el personal laboral exclusivamente arroja datos muy distintos tanto de los obtenidos para personal funcionario como para el conjunto de la AGE. En el caso del personal laboral, departamentos ministeriales con importantes brechas son MJU y MAPA, por encima de 5 % en ambos casos. En MJU, por ejemplo, el salario medio para los hombres es de 11,62€ y de 10,77€ para las mujeres, no obstante la muestra para estos resultados es sólo de 119 efectivos, dato que ha de tenerse en cuenta en la interpretación de la brecha. Similar circunstancia se da en el MAPA, con 222 efectivos. La mayoría de los DM se mantienen entre el 4.5 y el 2. En el extremo inverso se encuentran MITRAMISS, HACIENDA y MAEUEC, departamentos con 3.028, 1299 y 233 efectivos respectivamente, donde el salario bruto hora de las mujeres está entre 12,97 (MITRAMISS) y 14,63€ (MAEUEC).

Los resultados expuestos pueden orientar el diseño e implementación de medidas efectivas para abordar las desigualdades encontradas. Es clave el impulso de acciones que rompan el techo de cristal y faciliten la promoción profesional, y también aquellas que fomenten una mayor corresponsabilidad y conciliación para el desarrollo profesional pleno de todo el personal al servicio de la AGE.

Todo ello sin olvidar que las diferencias entre departamentos ministeriales pueden venir determinadas, en mayor o menor medida, por algunos de los factores mencionados. Es por ello que las características, circunstancias y dinámicas propias de los distintos departamentos deben tenerse en cuenta al definir medidas para erradicar la brecha salarial de género en el ámbito de la Administración General del Estado.

3. EJES Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE

Los extensos antecedentes expuestos ponen claramente de relieve que el III Plan de Igualdad se funda en sólidos datos resultado de un amplio análisis de la realidad de las mujeres empleadas al servicio de la AGE y Organismos vinculados. Asimismo, la ejecución

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es