

REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA AGE

Después de la reunión del pasado viernes, 23 de octubre de 2020, para comenzar la negociación del borrador del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE. Hoy hemos mantenido el primer grupo de trabajo para ir negociando cada uno de los seis ejes que conforman este Plan.

Desde UGT con respecto al primer Eje del III Plan de Igualdad relativa a **Medidas Instrumentales para la Transformación Organizativa**, hemos solicitado que por la Administración se aportara la dotación económica tanto del global del Plan como lo destinado a esta medida. La Administración nos ha manifestado que están estudiando un presupuesto para facilitárnoslo e incorporarlo al documento definitivo.

La Administración también nos informa del calendario de negociación sobre el III Plan:

- Viernes 6 de noviembre para negociar el Eje 2.
- Jueves 12 de noviembre para negociar el Eje 3.
- Lunes 16 de noviembre que se convocará la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE para elevar y aprobar en su caso, la negociación realizada hasta entonces de los anteriores ejes.
- Jueves 19 de noviembre, negociación del Eje 4.
- Y martes 24 de noviembre para negociar el Eje 5 y 6.

UGT ha solicitado el establecimiento de cronograma para cada una de las medidas de este primer eje, ya que la propuesta inicial de la Administración carece de él.

Respecto a la realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad, así como aquellas otras medidas de este eje, como realización de impacto de género y velar por este impacto en positivo en las actividades de AGE, así como la normativa que se genere, a nivel departamental y contratos con empresas, UGT ve positivo que se incorpore esta perspectiva, tal y como además recoge la LOIMH de 2007, pues será muy positivo para ir cambiando la cultura patriarcal de la Administración y en general de la sociedad.

En cuanto al diagnóstico de situación, que se establece al inicio del III Plan de Igualdad y que detalla de manera generalizada la situación de la mujer y del hombre, tanto para personal funcionario como para personal laboral, UGT entiende que este diagnóstico dé una visión generalizada de una Administración tan amplia, **con un total de efectivos que asciende a 195.126, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4%) y 94.771 son hombres (48,6%),** y proponemos como **nueva medida** que en las distintas Comisiones Delegadas Departamentales se realice, una vez se constituyan, **un diagnóstico propio de cada departamento ministerial, en el plazo de seis meses desde la puesta en marcha del Plan, y se anexe al documento definitivo.**

También, consideramos muy positivo el impulso que este III Plan se da a **fomentar las Unidades de Igualdad**, dotándolas de más medios personales y materiales, una reivindicación de UGT desde que se comenzó la negociación de los planes de igualdad en la Age. Ahora se tendrá que trabajar en la rpts que establezca los requisitos para a través del concurso acceder a estas plazas, y la Administración deberá formar a los candidatos que obtengan su plaza. Queda ahora pendiente en la negociación establecer la jerarquía de esta unidad dentro de los departamentos ministeriales para UGT sería muy oportuno que su dependencia fuese de la Subsecretaría algo que también comporte la Administración.

Respecto a la **encuesta anual de igualdad de género en la AGE**, propuesta de UGT desde el primer plan de igualdad y que fue aceptado por Función Pública en el segundo plan pero aún sin ejecutar, se va a llevar a cabo por el Instituto de la Mujer, UGT ha propuesto que se realice en los primeros tres meses del Plan aunque la Administración nos ha asegurado que lo ven difícil en tan poco plazo y proponen seis meses al menos haciendo un muestreo.

Observatorio de Igualdad de la AGE: en cuanto a esta medida con la que UGT está conforme con su creación, hemos propuesto a la Administración formar parte de la misma. Sin embargo no lo tienen claro, ya que dicen que ha nacido con el fin de ser un órgano técnico y propio de la organización interna de la AGE. Pero ante la insistencia de UGT, nos manifiestan que se podrán hacer observaciones y propuestas para los estudios que lleven a cabo, añadiendo al texto de la medida “que se podrá aportar y proponer estudios y medidas”.

Comisiones Departamentales Delegadas de Igualdad, en esta ocasión se contará con un reglamento de funcionamiento, y aunque UGT ha solicitado que el modelo de reglamento se realizará desde la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE para homogeneizar a todas, la Administración prefiere dar unas pautas y que el reglamento se efectúe por cada una de ellas, en un plazo de unos seis meses. Estas comisiones necesitan impulso y vigilancia desde la Comisión Técnica ya que en el II Plan apenas han sido convocadas y algunas ni si quieren se han constituido, lo cual es inaceptable pues así no se puede detectar y erradicar las desigualdades en el ámbito laboral de la AGE.

Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo y su forma jurídica: UGT ha dado prioridad absoluta a esta medida, ya que es injustificable que algo mandado por una Ley Orgánica en 2007 siga sin ejecutarse cuando se publicó una Resolución 28 de julio de 2011, aprobando y publicando Acuerdo de 27 de julio de 2011 Mesa General de Age sobre esta cuestión.