

AVANZA LA NEGOCIACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación

Este Eje está subdividido en tres bloques que son los siguientes:

2.1 Sensibilización (con dos medidas)

2.2. Formación y Capacitación:

- Establecimiento de un plan de formación (4 medidas)
- Formación en igualdad de género (4 medidas)

2.3. Herramientas para favorecer la mejora de la formación (3 medidas).

Para UGT este es uno de los Ejes más importantes del Plan, pues la sensibilización y la formación son acciones claves para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral y caminar hacia una auténtica igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este EJE carece de nuevo de presupuesto y es imprescindible para UGT saber qué partidas presupuestarias se tendrán para sensibilizar y formar. Función Pública nos comunica que ya tienen esas partidas para la formación y se concretan en presupuesto de Función Pública, presupuesto del INAP y cada departamento ministerial aporta su presupuesto para las acciones formativas.

UGT ha manifestado que los indicadores de este Eje son bastante ambiguos y farragosos y que así será difícil poder medir el cumplimiento de las medidas y grado de satisfacción en su cumplimiento y por ello consideramos necesario analizarlos para concretar su redacción y su finalidad, la Administración aceptó la propuesta de UGT y en breve mantendremos una reunión monográfica sobre los indicadores para su negociación.

La mayoría de las medidas carecen de cronograma, fue otra de las denuncias de UGT, aunque Función Pública nos manifestó que según vayan avanzando en la negociación se irán concretando el cronograma de cada medida del III Plan.

INFORMA

Respecto al bloque de sensibilización e información, se llevarán a cabo distintas campañas, incluso propias de cada departamento ministerial, esta medida va a ser abierta y flexible, para poder ir proponiendo distintas campañas a lo largo de ejecución del plan, y donde las organizaciones sindicales podremos proponer campañas.

Desde UGT planteamos que la divulgación del Plan, visto los antecedentes de los dos planes anteriores, tiene que hacerse con otra metodología, pues el personal de la AGE no está aún formado para poder comprender en global el documento definitivo. Para ello, proponemos dípticos y distintos resúmenes sobre los ejes principales, la finalidad y objetivos del plan.

UGT también manifestó que hay que corregir de este borrador, los errores que hemos detectado en cuanto al lenguaje, y tenemos que redactar con un lenguaje inclusivo y un lenguaje no sexista.

Por otro lado, y en cuanto a sensibilización UGT plantea que las distintas intranet, portal funciona y otras webs, se revisen para incluir la perspectiva de género en sus contenidos.

Respecto a la formación, claramente este III Plan apuesta encarecidamente por la formación, como no podía ser de otra manera. Y las medidas en este tema son bastante ambiciosas, pues el objetivo final es llegar a una formación básica, en igualdad para todo el personal de la AGE. Y además, en este Plan será homogénea para todos los departamentos ministeriales.

Desde UGT propusimos dar un valor a estas acciones formativas para los concursos de traslado y promociones interna, pues será una manera de motivar al personal de la AGE para participar en los cursos de igualdad.

Se realizarán formaciones avanzadas para las Unidades de Igualdad, UGT planteó para el todo el personal de los departamentos de recursos humanos y para puestos directivos y pre-directivos.

UGT solicitó también un curso de empoderamiento para que las mujeres opten a puestos directivos.

En cuanto, a la medida digitalización de la oferta formativa en Igualdad, UGT considera necesario que se modifique el objetivo de esta medida, pues las acciones formativas en igualdad, especialmente las primeras que se realicen, es necesario que sean presenciales y no telemáticas.