

## UGT FIRMA EL III PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Madrid, 30 de noviembre de 2020.

El III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado supone un gran avance hacia una Administración del siglo XXI con más igualdad entre mujeres y hombres y con el objetivo de conseguir una presencia de plantillas equilibradas (40-60) en todos los Cuerpos, Escalas y Niveles.

Se trata de un Plan global y homogéneo para todo el personal funcionario y laboral de la AGE que afectará a casi 200.000 personas, siendo mujeres 100.355 (51,4%) y el número de hombres alcanza un total de 48,6%.

Partiendo de un diagnóstico de situación sobre la posición de las empleadas públicas en la AGE, cerrado a fecha de 2019, se establecen 6 ejes y 68 medidas transversales, que han sido negociadas y consensuadas con UGT.

Este Plan se contiene 68 medidas con sus fichas que se estructuran en:

- El objetivo.
- La descripción.
- Fecha de inicio de la medida (cronograma) que ha sido una exigencia de UGT.
- Y se han incorporado indicadores de ejecución e impacto, donde UGT también ha propuesto unos indicadores y perfeccionados otros, para conseguir medir el cumplimiento de las medidas.

### **\*Eje 1: Medidas instrumentales para la transformación organizacional.**

Es uno de los ejes más innovadores, incluyendo la perspectiva de género en las distintas acciones y actividades de los Departamentos Ministeriales.

Dentro de este Eje destacamos medidas como:

- Fortalecimiento de las Unidades de Igualdad, tal y como UGT llevaba años reivindicando. Que se constituirán por un grupo de personas encabezada por un nivel 30 y un equipo con el fin de que puedan implementar en cada uno de sus Ministerios, el III Plan y la perspectiva de género.
- Encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE, propuesta de UGT ya en el II Plan de Igualdad, y que ayudará a conocer el grado de satisfacción del personal de la AGE en esta materia y a establecer nuevas medidas.
- Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de los Departamentos Ministeriales, UGT exigió y así se ha recogido, establecer unas guías o instrucciones de funcionamiento.
- Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, que adoptará la forma jurídica de Real Decreto.

## **\*Eje2: Sensibilización, Formación y Capacitación.**

Apuesta importante y ambiciosa para realizar acciones formativas y en sensibilización para todo el personal de la Administración General del Estado, a lo largo de la vigencia del plan y que cuyo objetivo será formar en igualdad de trato y de oportunidades y en perspectiva de género para implantar en el desarrollo de las funciones del personal de AGE.

Las acciones formativas serán de dos niveles:

- Cursos básicos para todo el personal.
- Y cursos avanzados para las Unidades de Igualdad, Departamentos de Recursos Humanos, los directivos y pre-directivos.

También se hará formación, información y sensibilización en violencia contra la mujer y en temas de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Otra medida novedosa será requerir una capacitación básica en igualdad como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.

## **\*Eje 3: Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional.**

Destacamos de este Eje, el estudio de brecha salarial que se va a realizar durante vigencia del Plan.

Captación del Talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación.

Programa de desarrollo profesional y liderazgo de mujeres, habiendo propuesto UGT un curso de empoderamiento de mujeres y ocupación de puestos de toma de decisiones.

Fomentar la promoción interna entre mujeres especialmente pero también hombres en los cuerpos infra-representados.

Incluir la perspectiva de género de la vigilancia de la salud al personal de la AGE, que medida que viene ya del II Plan propuesto por UGT pero ahora se amplía a los reconocimientos médicos con esta perspectiva.

## **\*Eje 4: Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Trabajando en medidas para fomentar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el fin de evitar la doble jornada de la empleada pública y el techo de cristal que le impide su desarrollo profesional, provoca pensiones más bajas y situaciones de mayor vulnerabilidad y precariedad.

## **\*Eje 5: Violencia sobre la mujer.**

Se adoptan medidas tal y como estableció el Pacto de Estado contra la violencia de género para las empleadas públicas, que irán orientadas a su acompañamiento, asesoramiento e información sobre los derechos de las víctimas de violencia machista, y evitar la doble victimización al acudir a la vía penal.

## **\*Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.**

Respecto a la interseccionalidad, se plasma una de las reivindicaciones de UGT desde el II Plan de Igualdad, y que es estudiar y adoptar medidas sobre las mujeres y hombres de la AGE con discapacidad.

Se realizará un diagnóstico de situación y a partir de ahí, comenzaremos a trabajar, desde la Comisión de Seguimiento, en las medidas necesarias para corregir y rectificar las dificultades que se desprendan de este diagnóstico y mejorar sus condiciones laborales.