

## **ARGUMENTARIO III PLAN IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

### **¿POR QUÉ ESTE III PLAN DE IGUALDAD DE LA AGE?**

- Este III Plan incorpora todos los ejes y medidas necesarias que debe contener un plan para conseguir la igualdad real y efectiva y el equilibrio de plantillas, así como erradicar las desigualdades directas o indirectas en el ámbito laboral de la AGE.
- Partimos de un diagnóstico de situación que pone de manifiesto la realidad de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en su promoción profesional de manera integral.

Este diagnóstico, procede de la evaluación del II Plan de Igualdad de la AGE, y se realiza a fecha de 2019, dándonos una radiografía del contexto de las plantillas de la AGE.

- **El III Plan de Igualdad de la AGE, es un documento global y homogéneo para establecer medidas genéricas y transversales comunes que se puedan aplicar e implementar a todos y cada uno de los Departamentos Ministeriales y sus OOPP, con independencia de las especificidades y perfiles profesionales tan dispares en esta Administración.**
- Incidir en las medidas para la promoción profesional de la empleada pública en la AGE, la cual se ve mermada por el techo de cristal, falta de corresponsabilidad y la asunción de la doble tarea (trabajo retribuido y tareas domésticas y cuidados).
- Se hace una apuesta firme por un lenguaje inclusivo y un lenguaje no sexista.

Lenguaje inclusivo: el concepto alude al **modo de expresión que evita las definiciones de género o sexo**, abarcando a mujeres, hombres, personas transgénero e individuos no binarios por igual.

Lenguaje no sexista: el tendente a visibilizar a la mujer.

- Apoyo a las empleadas públicas que sufren violencia de género.
- Brecha salarial, mediante estudio y análisis y medidas para erradicarla.
- Comisión de Seguimiento: en esta ocasión sólo formaran parte de esta Comisión las organizaciones firmantes del III Plan de Igualdad, que han sido UGT, csif, y ciga. El sindicato Ela se ha abstenido y ccoo no lo ha firma.
- Este III Plan mantiene una estructura similar al anterior Plan pero con respecto al II, que contenía medidas transversales para todos los Ministerios y medidas específicas, presentadas por cada Ministerio, estas últimas han desaparecido en el III Plan al considerarse que las medidas necesarias para implementarse adecuadamente son las transversales.

- A partir del diagnóstico de situación, hemos desarrollado medidas consolidadas reforzando el I y II Plan de igualdad, y se incorporan a este III Plan medidas pioneras que establecen nuevos ámbitos de actuación para la consecución de la igualdad entre el personal de la AGE.
- El III Plan contiene 68 medidas transversales que se han estructurado en 6 ejes:

Pero además y respetando el texto del artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado las medidas tienen los siguientes contenidos:

- Los objetivos a alcanzar.
- La descripción de la medida (ficha)
- Los órganos responsables de su consecución.
- Cronograma para su implementación, exigencia de UGT en la negociación.
- Los indicadores de ejecución y de impacto. Un elemento esencial y novedoso del III Plan respecto del anterior y que le permitirá, sin duda, convertirse en herramienta de cambio real es la incorporación de dos elementos esenciales cuales son los indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas. Los primeros son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas. Pero más allá de esto, los indicadores de impacto son una herramienta esencial cuya incorporación se está extendiendo en muy diversos planes, programas y actuaciones en materias de lo más diverso. Y es que realmente, la virtualidad de un Plan se ha de establecer midiendo el cambio que su implementación opera en la práctica, la variación y mejora de la realidad preexistente sobre la que se ejecuta. La definición de los indicadores de impacto no es tarea fácil en tanto que los resultados han de ser medibles.

Por este motivo, y aunque en cada medida se han señalado indicadores de ejecución y de impacto, en función de la naturaleza e implementación de cada medida, en la Comisión de Seguimiento del Plan se podrán modificar, o incluir en su caso si fuera necesario y así se justificara, indicadores, así como su periodicidad.

### **DESCATAR DE ESTE III PLAN:**

#### **1.- Se incluye un Eje 1, Medidas Instrumentales para una transformación organizativa.**

Incluir la perspectiva de género en la estructura y la actividad Ministerial, fortaleciendo el impulso a la igualdad de género, es uno de los ejes más innovadores de este Plan.

#### **Medidas destacadas en este Eje:**

- **Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE:** que se realizará para todo el personal de AGE con el fin de saber sobre su opinión, con información del seguimiento del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.
- **Unidades de Igualdad de los DP:** se potencian y se crearán como Subdirección General en cada uno de los DP, al frente estará un A1 (nivel 30) y contará con un equipo de personas, se establecerá su RPT, se proveerá por concurso de traslados.

- **Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas:** se establecerá una guía o instrucciones para su funcionamiento y se establecerán una periodicidad para sus convocatorias (trimestral o semestral).

Muy importante también, ha sido conseguir como propuesta de UGT, que una vez constituidas estas Comisiones realizarán un diagnóstico de situación propio, y con su resultado se podrán establecer medidas específicas para abordar las desigualdades que se pongan de manifiesto.

También, para UGT es fundamental la constitución de estas Comisiones ya que serán las responsables de implementar este III Plan de Igualdad en su Departamento Ministerial.

- *Creación de un espacio de "Igualdad de género en la AGE" a través del portal FUNCIONA.*
- *Elaboración de un nuevo Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo para la AGE y su elevación a Real Decreto:*

En el año 2011 negociamos las organizaciones sindicales un Protocolo, que se publicó en el BOE a través de la Resolución de 28 de agosto de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, y que se aprobó en la MGNAGE. Sin embargo, a día de hoy sigue sin ver la luz por defecto de forma.

Ahora es voluntad de UGT y de Función Pública elaborar un nuevo Protocolo sobre este tema que adoptará la forma jurídica de Real Decreto, tal y como establece la LOIEMH, y que se empezará a negociar inmediatamente después de la publicación de este Plan.

*Definición de acoso sexual:* La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Definición de acoso por razón de sexo:* **"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

- *Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado.*
- *Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios.*

Con el fin de conseguir una mayor eficiencia laboral y mayor racionalización de los horarios y jornadas.

## **2.- Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.**

Trascendental el contenido que se da a este Eje 2 en el III Plan de Igualdad, ya que se hace una apuesta muy ambiciosa por la formación, sensibilización y divulgación de este Plan.

Sabemos, que conseguir una sociedad igualitaria y libre de desigualdades y discriminaciones es muy difícil, si no cambiamos el modelo de sociedad patriarcal, y para obtener este cambio es imprescindible apostar por la educación y cultura, y ello se consigue a través de la formación y sensibilización de la ciudadanía.

De ahí, la apuesta tan significativa que se hace en este módulo.

Se llevará a cabo dos tipos de acciones formativas:

2.1.- Acciones formativas básicas en igualdad, transversalidad de género, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Que se impartirán para todo el personal de la Administración General del Estado a lo largo de la vigencia del Plan.

Y así introducir la perspectiva de género a la hora desempeñar las funciones asignadas.

También en cuanto a Sensibilización se realizarán diferentes campañas, jornadas, guías, etc. con este mismo objetivo y fin.

2.2.- Acciones formativas avanzadas en igualdad, que irán orientadas a las Unidades de Igualdad, departamentos de Recursos Humanos, responsables de realizar informes de Impacto de Género, pre-directivos y directivos y personal encargado de los equipos de formación en cualquier materia.

A subrayar también, la medida para requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.

En este III Plan hay un importante avance en las materias de formación de igualdad y transversalidad de género, ya que todas las acciones formativas que se impartan en estas materias serán homogéneas para todos los Departamentos Ministeriales y tendrán el mismo contenido.

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

En este eje se incidirá sobre los siguientes 4 bloques:

3.1 Acceso al empleo y captación del talento.

3.2 Desarrollo de carrera profesional.

3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.4 Condiciones de Trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

### **3.1. Acceso al empleo y captación del talento.**

Tenemos que partir que en la Administración General del Estado el acceso al empleo público no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad.

- ***Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de selección:***

El objetivo es especialmente que la presencia equilibrada se produzca en los cargos de Presidencia y Secretaría. Y fomentar el respeto del principio de presencia equilibrada en las sesiones concretas de los órganos de selección. Así como eliminar los estereotipos de género.

- ***Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos en condiciones de igualdad por embarazo, maternidad, paternidad u otras situaciones de vulnerabilidad (excedencia por cuidado de menores o mayores dependientes).***

El objetivo facilitar en el acceso al empleo públicos los cursos selectivos de formación, adaptando el curso a las necesidades de las personas en estas circunstancias, pudiendo consistir en adoptar, total o parcialmente, la modalidad de formación prácticas a distancia, y/o mayor flexibilidad.

De no ser posible se realizará en la siguiente promoción pero reconociendo los derechos de antigüedad y retributivos.

- ***Captación del talento donde exista infrarrepresentación.***

Dar a conocer a quienes en el futuro podría opositar a Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales en los que exista infrarrepresentación a fin de incrementar presencia del sexo con menor representación en los procesos selectivos.

El personal funcionario que colabore en estas funciones se les contabilizaría dentro de la jornada laboral estas colaboraciones.

- ***Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.***

Objetivo, incrementar con respecto a cada ejercicio la participación de mujeres y hombres en los procesos promoción interna hasta alcanzar una presencia equilibrada (40/60).

La medida, flexibilidad horaria y mantenimiento de la productividad sin necesidad de realizar tardes desde la realización del primer ejercicio hasta el último.

- ***Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombre y viceversa.***

Medida que estaba ya incluida en el II Plan de Igualdad pero sin ejecutar.



Estatal

Sector AGE

Se trata de avanzar en el camino ya iniciado por la DGFP y la Mesa de Movilidad que planteaba, por ejemplo, atribuir en los concursos, medio punto al sexo menos representado para reducir la segregación vertical y horizontal.

- **Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.**

Para poner en valor la formación en igualdad de género para todas las convocatorias de concursos, y también es una manera de motivar a realizar estas acciones formativas.

- **Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.**

Con ello se intenta mejorar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y sensibilizar a mujeres y hombres sobre la necesidad del equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones.

También se realizará acciones formativas sobre empoderamiento de la mujer (propuesta de UGT).

- **Análisis de la brecha salarial ajustada a la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales por razón de género.**

El análisis de la brecha salarial de género no ajustada en la Administración General del Estado no refleja la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son 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 ellas.

En Julio de 2019, la DGFP ha realizado el Estudio sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado.

La brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2%, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33€ y de 17,39€ para las empleadas públicas.

Como muestra dicho estudio, la Administración General del Estado, por su propia idiosincrasia y características, tiene una brecha salarial de género muy inferior a la del sector público en general y también respecto del sector privado. Los datos de dicho trabajo muestran no obstante, que existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

En esta medida se establecerá una metodología para realizar el análisis de la brecha salarial en la AGE, considerándose en el estudio las variables relevantes disponibles en las bases de datos de personal de la AGE.

- **Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.**



Debido al techo de cristal que existe para promocionar la mujer, el objetivo es profundizar en las causas y conseguir soluciones efectivas y, aunque pueda implementarse en otros niveles también sobre todo va a dirigirse a estos dos niveles que es donde se ha detectado ya esa infrarrepresentatividad de las mujeres.

- ***Incluir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.***

Esta medida complementa otra que ya estaba en el II Plan de Igualdad y también fue propuesta en solitario por UGT, que era incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Ahora y por propuesta también de UGT se da un paso más allá para incluirla también en los protocolos médicos adecuándolos al género de cada uno, ya que las enfermedades en general pero también las derivadas del trabajo repercuten de distinta manera en mujeres y hombres por las diferencias biológicas.

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

- ***Actualización de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE.***

Esta medida procede y se realizó ya en el II Plan de Igualdad como herramienta para orientar en permisos y licencias tanto a los departamentos de recursos humanos como para el personal de la AGE, ya que hemos constatado a través de la acción sindical que hay un gran desconocimiento sobre esta cuestión.

Ahora se procederá a su actualización por las últimas novedades acordadas en conciliación como por ejemplo: la bolsa de horas, la ampliación del permiso de paternidad, etc.

- ***Transponer la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la profesional de los progenitores y cuidadores***

Con esta Directiva la UE quiere apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

La Directiva establece derechos individuales relacionados con:

- Permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores;
- Y fórmulas de trabajo flexibles para las personas trabajadoras que sean progenitores o cuidadores.

Respecto al permiso de paternidad es lo que establezcan las regulaciones de cada Estado.

Permiso parental: será un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de 4 meses antes de que la hija o hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos.

Permiso para cuidadores: se adoptarán por los Estados miembros las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por persona trabajadora

Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor: adoptar medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a **ausentarse del trabajo** por:

- causa de fuerza mayor
- por motivos familiares urgente, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

Fórmulas de trabajo flexible: se adoptarán medidas necesarias para garantizar que el personal trabajador con hijas o hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de 8 años, y los cuidadores, que tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado.

- **Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.**

Esta medida ya estaba en el II Plan de igualdad fue propuesta por UGT pero no se realizó, y ahora se traslada al III Plan.

- **Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo. Modificación de la Resolución de SEFP 28 de febrero de 2019**

Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares del personal público con familiares dependientes a cargo.

Desde UGT solicitamos una instrucción o recomendación desde Función Pública para evitar conflictos en los centros de trabajo sobre estas prioridades (como por ejemplo que no todos los veranos se pidan los mismos el mes de agosto)

#### **5. Eje5. Violencia contra la mujer.**

- **Medida: Formación en violencia de género y el buen trato hacia la víctima**

Órganos responsables: si ponemos a tantas unidades responsables va a ser difícil la coordinación.

**Fecha de iniciación (cronograma):** en el primer plan de formación que se realice una vez aprobado el III Plan de Igualdad.

- **Medida: Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación y enlace con las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delito.**

**Objetivo:** Asistir y acompañar a las víctimas de violencia de género que sean empleadas públicas de la AGE.

**LA VERDAD NO ENTENDEMOS MUY BIEN ESTA MEDIDA PUES LO QUE PLANTEAN AQUÍ YA SE HACE Y NO ES NECESARIO ESE PROTOCOLO POR SER EMPLEADA PÚBLICA PUES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SE ATIENDE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE CIUDADANA Y VÍCTIMA. PERO NO ESTÁ MAL REFORZAR EL APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**



- **Medidas: Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación en la AGE ante situaciones de violencia contra la mujer**

*Objetivo: Establecer unas directrices para apoyar en el ámbito laboral a las empleadas públicas que sufran violencia de género.*

- **Medida: Difusión del Protocolo de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género en la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.**

Tiene por objeto regular el procedimiento de movilidad por razón de violencia de género de las empleadas públicas, reconocido en él, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

Su ámbito de aplicación es el de las empleadas públicas de la Administración General del Estado así como de los Organismos, Agencias y otras Entidades Públicas adscritas o dependientes de la misma.

En vigor desde el 11 de diciembre de 2015, se especifica la acreditación de la situación de violencia de género, la movilidad y protección de la intimidad, la documentación necesaria y su lugar de presentación, junto con las instrucciones para el procedimiento y la resolución del mismo.

Las consideraciones a tener en cuenta en relación con la movilidad de empleada pública víctima de violencia de género, son:

1. En el caso de que el Ministerio, Organismo, Agencia o Entidad no disponga de puesto vacante en los términos expuestos anteriormente o en razón a la organización de los servicios no proceda hacer uso de una vacante existente, procederá a tramitar un cambio de adscripción del puesto de trabajo que ocupa la funcionaria a dicho ámbito geográfico con modificación, en su caso, de la Unidad orgánica de la que dependa dicho puesto, mediante el procedimiento regulado en el artículo 61 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
2. Cuando se trate de una funcionaria que se encuentre destinada en un Organismo Público y, en la localidad o zona geográfica por ella solicitada, ese Organismo no contara con Unidades a las que pudiera efectuarse el cambio de adscripción del puesto, este cambio se efectuará a una Unidad dependiente del Ministerio al que se encuentre adscrito el Organismo Público. En el caso de que el Ministerio de adscripción de dicho Organismo tampoco contara con dependencias en la localidad o zona geográfica que la interesada solicita, pondrá este hecho en conocimiento de la Dirección General de la Función Pública, mediante comunicación dirigida a la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal de la misma, y por el citado Centro directivo se determinará una Unidad orgánica a favor de la cual se tramite un cambio de adscripción del puesto de trabajo de la interesada y adoptará, directamente o propondrá la adopción de los correspondientes acuerdos.
3. Excepcionalmente si el Ministerio, Organismo o Agencia no dispone de dependencias orgánicas en ninguna de las localidades solicitadas por la interesada y el puesto que ocupa la interesada resulta imprescindible en la estructura del Ministerio, Organismo o Agencia, o

si por razones organizativas se considerase más adecuado poner a disposición otro puesto vacante, deberá comunicarlo a la Dirección General de la Función Pública, que determinará la Unidad a la que deberá proponerse sea adscrito dicho puesto. Una vez se realice dicha adscripción, la Dirección General de la Función Pública resolverá directamente la movilidad de la funcionaria por razón de violencia de género al amparo de lo dispuesto en él.

4. Durante el transcurso de la instrucción del procedimiento y hasta su resolución, se podrá efectuar una comisión de servicios de atribución temporal de funciones (artículo 66 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo), de la funcionaria al ámbito geográfico solicitado. Si el nuevo destino propuesto correspondiese a otros Ministerios se podrá instar a la Dirección General de la Función Pública que acuerde una comisión de servicios de atribución temporal de funciones. En estos casos, la funcionaria continuará percibiendo las retribuciones propias del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado al nuevo destino.
- **Medida: acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer.**
  - **Medida: mejorar el conocimiento sobre la violencia contra la mujer en la Administración General del Estado.**
  - **Medida: formación e información en relación con el RD de Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE.**

Estamos en un módulo que trata sobre la violencia de género, es decir la violencia hacia la mujer, que se ejerce sobre ella por un hombre que mantiene o mantenido con ella un relación de afectividad, convivan o no convivan, y no debemos mezclar delitos que además, pueden dar lugar a confusión entre el personal de la AGE. Si bien, al final se ha mantenido.

- **Medida: Acuerdo/Convenio de colaboración entre la MUFACE y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en materia de violencia de Género.**

No nos parece mal la medida.

- **Medida: Capacitación del personal formador en igualdad de género y en prevención de la violencia contra las mujeres.**

Nos parece bien la medida

## **Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección.**

Se divide en dos bloques:

- Bloque 6.1. Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE (contiene 6 medidas)
- Bloque 6.2. Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades (contiene 7 medidas)

Mencionar que este Eje tiene su origen en el Eje 5 del II Plan de Igualdad de la AGE que establecía eje contra la violencia de género y otras situaciones de especial protección pero con respecto a esta última no se llegó a implementar.



Estatal

Sector AGE

**En cuanto al bloque 1**, desde UGT hemos propuesto que las medidas que contiene tiene que implementarse también para los hombres que tienen una discapacidad pues un plan tiene por objetivo, a través del diagnóstico de situación, detectar las desigualdades y como fin erradicarlas a través de las medidas para caminar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de la AGE. La Administración ha aceptado la inclusión de los hombres con discapacidad en la AGE.

Para UGT es muy interesante, pues las personas con discapacidad suelen sufrir una marginación velada y discriminaciones en sus destinos, con esta diagnóstico de situación tendremos una radiografía de su realidad en el desempeño del trabajo y podremos adoptar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades, nos permitirá hacer un estudio de su carrera profesional en la AGE y pondrá de manifiesto las dificultades que puedan estar encontrado para promocionar.

UGT ha propuesta también, que se realice una encuesta sobre el grado de satisfacción de mujeres y hombres con discapacidad en su trabajo en la AGE, y se incluya un estudio sobre si han sufrido acoso laboral o violencia en el trabajo.

A este bloque le falta el cronograma para su ejecución, y tampoco los indicadores de ejecución como de impacto carecen de la periodicidad para su cumplimiento, por tanto hemos exigido su establecimiento.

Imprescindible para UGT es esta medida, y mucho ha tardado en acordarse, es el Plan de accesibilidad para facilitar la movilidad apostando por la accesibilidad de los edificios de la AGE y los puestos de trabajo adaptados.

Otra medida estrella de este bloque es la formación y sensibilización sobre mujeres y hombres trabajadores con discapacidad, es fundamental visibilizar, sensibilizar y formar al mayor número de personas trabajadoras de la AGE para erradicar las discriminaciones que se puedan producir hacia las personas con discapacidad, y eso sólo es posible con la formación y sensibilización, especialmente UGT ha pedido que se incida sobre los directivos, pre-directivos, recursos humanos, unidades de igualdad, etc..

Por tanto, estamos ante un Plan de Igualdad ambicioso, ágil y flexible para poder ir modificación, si fuese necesario las medidas propuestas, ya que a través de los indicadores de ejecución e impacto nos proporcionará la visión de los resultados de las medidas e iniciativas y si son suficientes para corregir o erradicar las discriminaciones detectadas para alcanzar un ámbito laboral en la AGE con una igualdad real y efectiva y una presencia equilibrada de las plantillas entre mujeres y hombres donde se detecte infrarrepresentación.